

Nach dem Ende des 2. Weltkriegs wurden von den Alliierten zahlreiche Gesetze, welche in den Jahren 1933-1945 ergangen waren, außer Kraft gesetzt. Viele Gesetze aus diesen Jahren galten allerdings weiter. Dies stellte die Gerichte vor die Frage, ob sie diese Gesetze anwenden durften und wie sie diese auszulegen hatten.

Die Spruchfähigkeit der erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsbarkeit in der Besatzungszeit stellt ein bislang noch wenig erforschtes Gebiet dar. Schwerpunkt der vorliegenden Untersuchung bildet die Darstellung der Rechtspraxis von fünf aus der NS-Zeit stammenden arbeitsrechtlichen Gesetzen während der Besatzungszeit in den Ländern Bayern und Hessen in der amerikanischen Besatzungszone. Im Einzelnen handelt es sich dabei um das Arbeitsordnungsgesetz, die Arbeitsplatzwechselverordnung, die Verordnung zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, das Jugendschutzgesetz und das Mutterschutzgesetz. Anhand der noch vorhandenen Urteilssammlungen und weiterer Originalquellen wird der Umgang der erstinstanzlichen Arbeitsgerichte mit diesem nationalsozialistischen arbeitsrechtlichen Normenerbe betrachtet. Daneben wird in der Untersuchung auch der Frage der personellen Kontinuität an den Arbeitsgerichten nachgegangen.

ISBN: 978-3-86646-432-2



Rechtskultur Wissenschaft

Manuela Ascher: Die Anwendung nationalsozialistischen Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone

Rechtskultur Wissenschaft

20

Manuela Ascher

Die Anwendung nationalsozialistischen Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone

am Beispiel bayerischer und hessischer erstinstanzlicher Arbeitsgerichte im Zeitraum von 1945-1949

Rechtskultur Wissenschaft

Rechtskultur Wissenschaft

Band 20

Herausgegeben von
Martin Löhnig (Regensburg) und Ignacio Czeguhn (Berlin)

Manuela Ascher

Die Anwendung nationalsozialistischen Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone

am Beispiel bayerischer und hessischer erstinstanzlicher
Arbeitsgerichte im Zeitraum von 1945-1949

©2018 Edition Rechtskultur

Edition Rechtskultur im Förderverein Europäische Rechtskultur e.V., Regensburg

www.edition-rechtskultur.de

Satz und Gestaltung: Simon Naczinsky und Thomas Hornberger, Regensburg

ISBN: 978-3-96374-030-5

VORWORT

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2016 von der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Regensburg als Dissertation angenommen.

Mein herzlicher Dank gilt zunächst meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Martin Löhnig, für die hervorragende Betreuung und Unterstützung. Er hat durch seine wertvollen Anregungen und Rat die Entstehung dieser Arbeit wesentlich gefördert und durch das jährliche Doktorandenkolloquium einen wichtigen Ort des Austauschs geschaffen. Alle Beteiligten sei an dieser Stelle ebenfalls gedankt. Herrn Prof. Dr. Hans-Jürgen Becker bin ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens dankbar.

Die Frauenförderung der Juristischen Fakultät der Universität Regensburg hat durch die mir gewährte Förderung meiner Archivaufenthalte einen wichtigen Beitrag zum Zustandekommen der Arbeit geleistet. Weiterer großer Dank gebührt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der verschiedenen Archive, insbesondere der bayerischen und hessischen Archive für ihre freundliche Unterstützung bei der Auffindung und Bereitstellung der Archivalien.

Für die kritische Lektüre und die überaus wertvollen Anregungen sei Frau Dr. Mareike Preisner, LL.M. herzlichst gedankt. Mein größter Dank gilt schließlich meinem Mann Christian für seine liebevolle Unterstützung, nicht nur im Hinblick auf die Arbeit.

INHALT

<u>EINLEITUNG</u>	<u>1</u>
1. Hinführung zum Thema und Forschungsstand	3
2. Quellenlage	9
3. Arbeitsgerichte: Situation vor 1933 und in der Zeit des Nationalsozialismus	12
4. Nationalsozialistisches Recht	25
<u>I. ANWENDUNG DES GESETZES ZUR ORDNUNG DER NATIONALEN ARBEIT (AOG) VOM 20.01.1934</u>	<u>29</u>
1. Normgeschichte	29
2. Bayern	39
3. Hessen	45
4. Stellungnahme	57
<u>II. ANWENDUNG DER VERORDNUNG ZUR ABÄNDERUNG UND ERGÄNZUNG VON VORSCHRIFTEN AUF DEM GEBIET DES ARBEITSRECHT VOM 01.09.1939 (ARBÄNDVO)</u>	<u>67</u>
1. Normgeschichte	67
2. Bayern	72
3. Hessen	80
4. Stellungnahme	91
<u>III. ANWENDUNG DER ARBEITSPLATZWECHSELVERORDNUNG (APLWVO) VOM 01.09.1939</u>	<u>105</u>
1. Normgeschichte	105
2. Bayern	110
3. Hessen	123
4. Stellungnahme	157
<u>IV. ANWENDUNG NATIONALSOZIALISTISCHER ARBEITSSCHUTZGESETZE (MUSCHG UND JUGSCHG)</u>	<u>169</u>
1. Anwendung des Mutterschutzgesetzes	169
2. Anwendung des Gesetzes über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz) vom 30.04.1938	201
3. Die Bedeutung des Arbeitsschutzes in der Nachkriegszeit	220
<u>V. ZUSAMMENFASSUNG</u>	<u>225</u>
<u>LITERATURVERZEICHNIS</u>	<u>231</u>

INHALT

<u>EINLEITUNG</u>	<u>1</u>
1. Hinführung zum Thema und Forschungsstand	3
a. Hinführung – Situation der Arbeitsgerichte und Rechtslage auf dem Gebiet des Arbeitsrechts im Nachkriegsdeutschland	3
b. Forschungsstand	7
2. Quellenlage	9
a. Quellen in Bayern	9
b. Quellen in Hessen	10
3. Arbeitsgerichte: Situation vor 1933 und in der Zeit des Nationalsozialismus	12
a. Geschichtliche Situation	13
aa. Vor 1933	13
bb. Nach der Machtergreifung durch die Nationalsozialisten 1933	14
b. Personelle Kontinuität	16
aa. Bayern	20
[1]. Arbeitsgericht München	21
[2]. Fazit	23
bb. Hessen	24
[1]. Hessische Arbeitsgerichte	24
[2]. Fazit	24
cc. Zusammenfassung	25
4. Nationalsozialistisches Recht	25
a. Definitionsmodelle	25
b. Stellungnahme	28
<u>I. ANWENDUNG DES GESETZES ZUR ORDNUNG DER NATIONALEN ARBEIT (AOG) VOM 20.01.1934</u>	<u>29</u>
1. Normgeschichte	29
a. Regelungen des AOG	29
b. Situation nach 1945	34
2. Bayern	39
a. Unveröffentlichte Urteile	39
aa. Az. 5 Ca 4/45 ArbG München vom 26.02.1948 und Ber.-Reg.-Nr. 94/48 vom 01.06.1949	39
[1]. Az. 5 Ca 4/45 ArbG München vom 26.02.1948	39
[2]. Ber.-Reg.-Nr. 94/48 vom 01.06.1949	40
bb. Az. 5 Ca 79/44 ArbG München vom 04.03.1948	40
cc. Az. 4 Ca 63/46 ArbG München vom 21.04.1948	41
dd. Az. 5 Ca 82/47 ArbG München vom 05.05.1948	41
ee. Az. 5 Ca 46/47 ArbG München vom 07.06.1948	42

ff. Fazit	43
b. Veröffentlichte Entscheidungen	43
aa. Ber.Reg. Nr. 40/48 LAG München vom 01.02.1949, 1. Instanz ArbG Weiden	43
[1]. Urteilsdarstellung	43
[2]. Urteilsbesprechung zu Ber.Reg. Nr. 40/48 LAG München vom 01.02.1949, 1. Instanz ArbG Weiden durch den Präsidenten des LAG Hessens	44
bb. Ber. Reg. Nr. 8/48 LAG München vom 10.11.1948, 1. Instanz ArbG Augsburg	44
cc. Fazit	45
3. Hessen	45
a. Unveröffentlichte Entscheidungen	45
aa. Az. A 43/47 ArbG Wetzlar vom 07.03.1947	45
bb. Az. A 31/46 ArbG Wetzlar vom 08.03.1947 und Az. II LA 35/47 LAG Frankfurt a.M. vom 13.05.1947.	46
[1]. Erste Instanz Az. A 31/46 ArbG Wetzlar vom 08.03.1947	46
[2]. Berufungsinstanz Az. II LA 35/47 LAG Frankfurt a.M. vom 13.05.1947	47
cc. Az. A 239/48 ArbG Limburg vom 13.10.1948	48
dd. Az. 4/46 ArbG Wetzlar vom 10.12.1946 und Az. II LA 2/47 LAG Frankfurt a.M. vom 28.03.1947	48
[1]. Az. 4/46 ArbG Wetzlar vom 10.12.1946	48
[2]. Az. II LA 2/47 LAG Frankfurt a.M. vom 28.03.1947	49
ee. Fazit	49
b. Zweitinstanzliche bzw. veröffentlichte Entscheidungen	51
aa. Az. II LA 32/47 LAG Frankfurt a.M. vom 29.04.1947	51
bb. Az. II LA 136/48 LAG Frankfurt a.M. vom 02.12.1948	52
c. Überblick über die Rechtsansichten zum Kündigungsschutz aus den archivierten Unterlagen des LAG Frankfurt a.M.	53
aa. Referat von Dr. Gerhard Müller, Präsident des LAG Hessen, mit dem Titel „Die Rechtsmöglichkeiten einer Kündigungswiderrufsklage“ vom 23.11.1946 auf der Tagung der hauptamtlichen Vorsitzenden Arbeitsrichter in Schmitten	53
bb. Rechtsgutachten zum „Begriff der sittenwidrigen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gem. §§ 138 Abs. 1, 226 und 826 BGB“ vom 31.10.1946 und Zusammenfassung des Referats für die Tagung der hauptamtlichen Vorsitzenden der Arbeitsgerichte vom 11.11.1946 mit dem Titel „Das Arbeitsvertragsrecht“ von Arbeitsgerichtsrat Lehn (ArbG Marburg)	54
cc. Artikel vom 01.04.1947 über den „Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis“ von Arbeitsgerichtsrat Schumacher, ArbG Darmstadt	55
dd. Referat von Herrn Dr. Gerhard Müller für die Tagung der Arbeitsgerichtsräte am 25./26.11.1947 in Limburg	55
ee. Fazit	57
4. Stellungnahme	57
a. Vergleich	57

b. Entnazifizierung des Gesetzes	57
c. Art und Weise der Anwendung	61
aa. Anwendung	61
bb. Begründung bzw. Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Charakter des Gesetzes	62
cc. Zeitliche Konstellationen der Anwendbarkeit	63
d. Fazit	63

II. ANWENDUNG DER VERORDNUNG ZUR ABÄNDERUNG UND ERGÄNZUNG VON VORSCHRIFTEN AUF DEM GEBIET DES ARBEITSRECHT VOM 01.09.1939 (ARBÄNDVO)

67

1. Normgeschichte	67
a. Wesentlicher Gesetzesinhalt	67
b. Nach 1945	68
2. Bayern	72
a. Entscheidungen	72
aa. Az. I 162/48 ArbG München vom 12.07.1948	72
bb. Az. 5 Ca 4/45 ArbG München vom 26.02.1948, und Ber.-Reg.-Nr. 94/48 LAG München vom 01.06.1949	73
cc. Az. 8/48 LAG München vom 10.11.1948	74
dd. Fazit	75
b. Haltung der bayerischen Arbeitsverwaltung und des bayerischen Ministeriums für Arbeit	77
3. Hessen	80
a. Unveröffentlichte Entscheidungen	80
aa. Az. A 97/47 ArbG Offenbach vom 20.11.1947	80
bb. Az. A 171/48 ArbG Hanau vom 30.09.1948	81
cc. Az. A 51/49 ArbG Hanau vom 08.03.1949	82
dd. Az. A 433/49 ArbG Limburg vom 13.06.1949	83
ee. Az. A 336/49 ArbG Hanau vom 19.07.1949	84
ff. Az. A 634/49 ArbG Limburg vom 10.08.1949	84
gg. Az. 2 A 1310/49 ArbG Wiesbaden vom 14.09.1949	85
[1]. Erste Instanz Az. 2 A 1310/49 ArbG Wiesbaden vom 14.09.1949	85
[2]. Berufung Az. II LA 387/49 LAG Frankfurt a.M. vom 15.03.1950	86
hh. Az. A 447/49 ArbG Hanau vom 06.10.1949	87
ii. Az. A 501/49 ArbG Hanau vom 15.11.1949	88
jj. Az. 448/49 ArbG Hanau vom 29.11.1949	88
b. Veröffentlichte Entscheidungen	89
aa. Az. 97/47 ArbG Offenbach vom 20.11.1947	89
bb. Az. A 16/48 ArbG Marburg vom 09.04.1948	90
cc. Az. II LA 91/48 LAG Frankfurt a.M. vom 17.08.1948, 1. Instanz ArbG Hersfeld	90

dd. Az. III LA 132/49 LAG Frankfurt a.M. vom 18.08.1949	91
4. Stellungnahme	91
a. Vergleich	91
b. Entnazifizierung	93
aa. Wegfall wegen Sinn- und Zweckerfüllung nach Kriegsende	93
bb. Nationalsozialistischer Inhalt und Vereinbarkeit mit den Kontrollrats- und Militärregierungsgesetzen	94
c. Art und Weise der Anwendung	98
aa. Auslegung "in den Wehrdienst Einberufene"	98
bb. Meldung beim Arbeitgeber – Auslegung „Ruhe für die Dauer der Einberufung“	98
cc. Begründung der Anwendung	99
d. Historische Umstände	100
aa. Rückkehr der Kriegsgefangenen und Situation der Heimkehrer im Nachkriegsdeutschland	100
bb. Intensive Wiedereingliederungsbemühungen und Bevorzugung der Heimkehrer durch die Arbeitsverwaltung.	102
[1]. Bevorzugung der Heimkehrer durch die Arbeitsverwaltung	102
[2]. Moralische und steuerliche Gründe für Wiedereinstellung	103
cc. Fazit	104

III. ANWENDUNG DER ARBEITSPLATZWECHSELVERORDNUNG (APLWVO) VOM 01.09.1939 105

1. Normgeschichte	105
a. Inhalt der Verordnung und Durchführungsverordnungen	105
b. Nach 1945	107
2. Bayern	110
a. Unveröffentlichte Entscheidungen	110
aa. Az. 5 Ca 79/44 ArbG München vom 04.03.1948	110
bb. Az. 4 Ca 7/45 ArbG München vom 03.03.1948	111
cc. Az. 4 Ca 30/47 ArbG München vom 07.07.1948	111
dd. Az. 4 Ca 41/47 ArbG München vom 21.03.1949	112
ee. Az. 5 Ca 55/47 ArbG München vom 02.02.1948	113
ff. Az. 5 Ca 82/47 ArbG München vom 05.05.1948	113
gg. Az. W I 52/48 ArbG München vom 27.09.1948	114
hh. Az. I 184/48 ArbG München vom 24.05.1948	114
ii. Az. I 231/48 ArbG München vom 26.05.1948	114
jj. Az. I 241/48 ArbG München vom 10.11.1948	115
kk. Az. I 275/48 ArbG München vom 12.07.1948	115
ll. Az. I 277/48 ArbG München vom 07.07.1948	116
mm. Az. I 347/48 ArbG München vom 26.07.1948	117

nn. Az. I 466/48 ArbG München vom 20.07.1948	117
oo. Az. I 617/48 ArbG München vom 06.07.1949	117
pp. Az. I 700/48 ArbG München vom 09.12.1948	117
qq. Az. I 784/48 ArbG München vom 27.09.1948	118
rr. Az. I 2275/48 ArbG München vom 12.01.1949	118
ss. Az. I 2370/48 ArbG München vom 18.08.1949	118
tt. Az. II 15/49 ArbG München vom 23.02.1949	119
uu. Az. II 31/49 ArbG München vom 12.08.1949	119
vv. Fazit	119
b. Veröffentlichte bzw. zweitinstanzliche Entscheidungen	120
aa. Anwendbarkeit der APIWVO und DVOs, insbesondere ihr Verhältnis zu Kontrollratsbefehl Nr. 3	120
[1]. Ber.-Reg.-Nr. 64/48 LAG München vom 14.07.1948	120
[2]. Ber.-Reg.-Nr. 8/48 LAG München vom 10.11.1948	121
[3]. Ber.-Reg.-Nr. 230/48 LAG München vom 15.11.1948	122
bb. Anwendung der APIWVO	122
c. Bericht der Unterkommission zur Feststellung der gegenwärtigen Rechtslage auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vom 4. September 1945	123
3. Hessen	123
a. Unveröffentlichte Entscheidungen	123
aa. Az. A 27/46 ArbG Limburg vom 11.04.1947 und Az. II LA 68/47 LAG Frankfurt a.M. vom 19.08.1947	123
[1]. Az. A 27/46 ArbG Limburg vom 11.04.1947	123
[2]. Berufung Az. II LA 68/47 LAG Frankfurt a.M. vom 19.08.1947	124
bb. Az. A 97/47 ArbG Offenbach vom 20.11.1947	125
cc. Az. A 122/47 ArbG Hanau vom 05.01.1948	125
dd. Az. A 123/47 ArbG Hanau vom 05.01.1948	125
ee. Az. A 121/47 ArbG Hanau vom 20.01.1948	126
ff. Az. A 127/47 ArbG Hanau vom 27.01.1948	126
gg. Az. A 12/48 ArbG Hanau vom 29.01.1948	127
hh. Az. A 33/48 ArbG Hanau vom 13.04.1948	128
ii. Az. A 26/48 ArbG Limburg vom 14.04.1948	128
jj. Az. A 72/48 ArbG Limburg vom 01.07.1948	129
kk. Az. A 101/48 ArbG Limburg vom 02.08.1948 und Az. II LA 118/48 LAG Frankfurt a.M. vom 05.09.1948	129
[1]. Az. A 101/48 ArbG Limburg vom 02.08.1948	129
[2]. Az. II LA 118/48 LAG Frankfurt a.M. vom 05.10.1948	130
ll. Az. A 209/48 ArbG Hanau vom 28.09.1948	130
mm. Az. A 221/48 ArbG Hanau vom 21.10.1948	131
nn. Az. A 256/48 ArbG Hanau vom 02.12.1948	131
oo. Az. A 415/48 ArbG Hanau vom 20.01.1949	131

pp. Az. A 446/48 ArbG Hanau vom 08.02.1949	132
qq. Az. A 113/49 ArbG Limburg vom 21.02.1949	132
rr. Az. 1 A 2007/49 ArbG Wiesbaden vom 16.12.1949	133
ss. Az. 1 A 2245/49 ArbG Wiesbaden vom 18.11.1949	133
tt. Az. 2 A 1224/48 ArbG Wiesbaden vom 08.02.1949	134
[1]. Az. 2 A 1224/48 ArbG Wiesbaden vom 08.02.1948	134
[2]. Az. III LA 102/49 LAG Frankfurt a.M. vom 19.05.1949	134
uu. Fazit	135
b. Veröffentlichte beziehungsweise zweitinstanzliche Entscheidungen	136
aa. Weitergeltung der APIWVO und DVOs und ihr Verhältnis zu Kontrollratsbefehl Nr. 3	136
[1]. Zweitinstanzliche Entscheidungen aus den Urteilssammlungen	137
[a]. Weitergeltung der APIWVO	137
[b]. Begründung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Kontrollratsbefehl Nr. 3 und der 2. DVO der APIWVO	139
[c]. Nichtanwendung der 8. DVO der APIWVO	141
[2]. Veröffentlichte Entscheidungen	142
[a]. Art und Weise der Anwendung der APIWVO	142
[aa]. Keine Umdeutung der Zustimmungserklärung des Arbeitsamtes	142
[bb]. Nachträgliche Zustimmung des Arbeitsamtes	142
[b]. Vereinbarkeit mit Kontrollratsbefehl Nr. 3, insb. Anwendbarkeit der 2. DVO der APIWVO	143
[c]. Nichtanwendung der APIWVO	145
[aa]. Unvereinbarkeit von § 7 Abs. 2 APIWVO mit Kontrollrats- bzw. Militärregierungs-gesetzen, Az. II A 102/1947 ArbG Wiesbaden vom 14.08.1947	145
[bb]. Anwendung der APIWVO nach Erlass des Grundgesetzes, Az. III LA 200/49 LAG Frankfurt a.M. vom 01.09.1949	146
bb. Fazit	147
c. Überblick über die Rechtsansichten aus den archivierten Unterlagen des LAG Frankfurt	147
aa. Niederschrift über eine Besprechung zwischen den Arbeitsgerichtsräten Fröhlich, Grziwotz, Lehn und Pfaff in Gießen am 26.03.1947	147
bb. Referat von LAG Präsident Dr. Gerhard Müller am 25.06.1947 auf der Vollversammlung der Betriebsräte des Freien Gewerkschaftsbundes Hessen, Bezirk Offenbach, mit dem Titel „Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen“	148
cc. Referat von LAG Präsident Dr. Gerhard Müller am 26./27.11.1947 auf der Tagung der Arbeitsgerichtsvorsitzenden in Limburg mit dem Titel „Überblick über die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wie sie nach der Neuerrichtung dieser Gerichte bisher zu grundsätzlichen Fragen ergangen ist“	149
dd. Schreiben des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen an die Arbeitsämter	

im Bezirk Hessen vom 23.09.1947 zum Thema „Rechtsvorschriften hinsichtlich Arbeitsplatzwechsel“ (Az. III 5551/195)	151
ee. Schreiben des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen vom 07.08.1948 an Herrn Dr. Gerhard Müller zum Thema Kontrollratsbefehl Nr. 3 und Zweite Durchführungsverordnung zur Arbeitsplatzwechselerordnung (Az. III A 5551)	152
ff. Schreiben von Dr. Gerhard Müller an den Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen zum Thema Kontrollratsbefehl Nr. 3 und der 2. DVO zur APIWVO vom 17.09.1948	152
[1]. Fitting, Zur Auslegung des Kontrollratsbefehls Nr. 3	152
[2]. Inhalt des diesbezüglichen Schreibens von Dr. Gerhard Müller	153
gg. Vermerk von Dr. Gerhard Müller vom 24.01.1949 zur Tragweite des Kontrollratsbefehls Nr. 3	154
hh. Schreiben des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen an die Arbeitsämter im Bezirk Hessen vom 17.06.1949 zum Thema „Änderung der Rechtsvorschriften auf dem Gebiete der Arbeitslenkung“ (Az. III A 5551/141)	155
ii. Gutachten mit dem Titel Art. 12 Abs. 1 des Grundgesetzes und das bisherige Recht des Arbeitsplatzwechsels	155
jj. Fazit	156
4. Stellungnahme	157
a. Vergleich	157
b. Entnazifizierung	158
aa. Wegfall wegen Sinn- und Zweckerfüllung nach Kriegsende	158
bb. Nationalsozialistischer Inhalt bzw. Vereinbarkeit mit den Kontrollrats- und Militärregierungsgesetzen, insb. Kontrollratsbefehl Nr. 3	159
[1]. Nationalsozialistischer Inhalt der APIWVO und ihrer Durchführungsverordnungen	159
[2]. Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3	162
c. Art und Weise der Anwendung	164
aa. Rolle und Vorgehensweise der Arbeitsämter und Landesarbeitsämter	164
bb. Begründung der Anwendung	165
d. Fazit	166

IV. ANWENDUNG NATIONALSOZIALISTISCHER ARBEITSSCHUTZGESETZE (MuSchG UND JUGSchG)

169

1. Anwendung des Mutterschutzgesetzes	169
a. Normgeschichte	169
aa. Vorspruch	170
bb. Regelungsinhalt der einzelnen Bestimmungen	172
cc. Nach 1945 - Aufhebung und Novellierungsvorhaben	175
[1]. Gesetzesentwurf vom 01.06.1948 des Stuttgarter Länderrats	176
[2]. Gesetz zur Änderung des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter	

(Mutterschutzgesetz) vom 17. Mai 1942 vom Wirtschaftsrat 29.07.1949	176
b. Bayern	178
aa. Veröffentlichte Entscheidungen	178
[1]. ArbG Rosenheim vom 08.04.1949	178
[2]. LAG München vom 10.08.1949, § 6 S. 4	179
bb. Fazit	180
c. Hessen	182
aa. Az. 1 A 2009/49 ArbG Wiesbaden vom 14.10.1949	182
bb. ArbG Kassel, § 6 S. 4 MuSchG	183
cc. Fazit	184
d. Stellungnahme	185
aa. Vergleich	185
bb. Entnazifizierung des Gesetzes	186
[1]. Mutterschutzgesetz	186
[2]. Ausführungsverordnung	187
[a]. Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge	187
[b]. Andere Ansicht	193
[3]. Stellungnahme	193
cc. Art und Weise der Anwendung	193
[1]. Weiterentwicklungsargument	194
[2]. Soziale Erwägungen	196
[3]. Fazit	197
dd. Historische Umstände	198
[1]. Ernährungssicherung	198
[2]. Keine Kenntnis von Mutterschutzvorschriften und „freiwilliger“ Verzicht	199
2. Anwendung des Gesetzes über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz) vom 30.04.1938	201
a. Normgeschichte	202
aa. Vorspruch	202
bb. Wesentlicher Gesetzesinhalt	203
cc. Nach 1945	207
b. Bayern	210
c. Hessen	210
aa. Az. A 209/48 ArbG Offenbach vom 13.10.1948	210
bb. Az. A 210/48 ArbG Limburg vom 27.10.1948	210
cc. Az. A 788/49 ArbG Offenbach vom 16.12.1949 und Az. II LA 7/50 LAG Frankfurt a.M. vom 15.03.1950	211
[1]. Az. A 788/49 ArbG Offenbach vom 16.12.1949	211
[2]. Az. II LA 7/50 LAG Frankfurt a.M. vom 15.03.1950	212
dd. Fazit	213
d. Stellungnahme	213

aa. Vergleich	213
bb. Entnazifizierung des Gesetzes und der Ausführungsverordnung	214
cc. Art und Weise der Anwendung	215
dd. Fazit	216
[1]. Jugendarbeitslosigkeit	216
[2]. Ernährungssicherung und Schwarzmarktgeschäfte	218
3. Die Bedeutung des Arbeitsschutzes in der Nachkriegszeit	220
V. ZUSAMMENFASSUNG	225
LITERATURVERZEICHNIS	231

EINLEITUNG

Die vorliegende Arbeit widmet sich einem bislang noch nicht intensiv erforschten Teil der Arbeitsrechtsgeschichte und ihrer Gesetze in der Besatzungszeit. Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist damit also, eine Zeit des politischen und gesellschaftlichen Umbruchs, die Zeit nach der „Stunde Null“. Damit ist die vorliegende Studie - und dies ist das wesentliche Forschungsinteresse - eine Arbeit, die, die unmittelbare Entwicklung nach einem politischen Systemwechsel aufzeigt. Der spezifische Fokus dieser Arbeit liegt dabei auf der Darstellung der Auseinandersetzung mit den verbliebenen nationalsozialistischen Arbeitsgesetzen durch die praktischen Anwender. Hier wird in erster Linie die Anwendung des einfachgesetzlichen Rechts durch die erstinstanzlichen Arbeitsgerichte betrachtet. Mit der gewählten Herangehensweise wird zugleich eine Lücke in der Arbeitsrechtsgeschichte geschlossen. Die genaue Nachzeichnung der Rechtsprechung und damit der Rechtsanwendung verfolgt damit zum einen das Ziel einen Beitrag für die Arbeitsrechtsgeschichte, die von den Grundlagen ausgeht, d.h. der Durchsetzung der Normen in der Rechtswirklichkeit, zu liefern.¹ Außerdem soll diese Arbeit der zeitgeschichtlichen Aufarbeitung der Besatzungszeit als, einem noch nicht vollständig bearbeiteten Feld der neueren deutschen Geschichte, und kann nicht zuletzt als Beitrag für eine besatzungszonenübergreifende Untersuchung der tatsächlichen Arbeitsgerichtspraxis in der Nachkriegszeit dienen.²

Eine Fragestellung dieser Arbeit wird sich dabei auch der Frage der personellen Kontinuität widmen, um zu prüfen, ob die für andere Gerichtszweige bereits untersuchte und oft auch bestätigte Annahme, dass es eine solche gegeben hat, sich auch in der erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsbarkeit in der amerikanischen Besatzungszone nachweisen lässt. Für die britische Zone und allgemein für die Westzonen wird die These der personellen Kontinuität in zwei bereits erschienenen Studien bereits positiv beantwortet.³

Den Schwerpunkt der Untersuchung bildet die Darstellung der Rechtspraxis unter der Heranziehung von Originalquellen. Leitfrage ist der Umgang der Arbeitsgerichte mit dem nationalsozialistischen Normenerbe, insbesondere, ob und wenn ja, in welcher Form nationalsozialistische Inhalte oder Gedankengut weiterhin Eingang in die Rechtsanwendung und Rechtsauslegung fanden. Dies ist freilich nur unter Berücksichtigung des sozialhistorischen Kontexts der Zeit möglich, da sich nur so ein umfassendes Bild der Rechtsanwendung in einem bestimmten zeitlichen Abschnitt gewinnen lässt. Recht-

¹ Vgl. dazu Ramm, Rechtszeitgeschichte – eine neue Disziplin?, JuS 1998, S. 588. Dieser geht davon aus, dass Grundlage einer Rechtsgeschichtsforschung von der tatsächlichen Rechtsanwendung, also insbesondere auch der Rechtsprechung, ausgehen sollte.

² Vgl. für die britische Besatzungszone am Beispiel der nordrheinwestfälischen Arbeitsgerichte bereits Sonnenschein, Entnazifizierung nationalsozialistischen Arbeitsrechts.

³ Vgl. Sonnenschein, Entnazifizierung nationalsozialistischen Arbeitsrechts, S. 115; Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik. Eine Betrachtung der Entwicklung des Arbeitsrechts in den westlichen Besatzungszonen und der Bundesrepublik für die Jahre 1945 bis 1955, S. 286 f. A.A. Seegert, Die Formierung des Streikrechts, S. 27. Dieser führte aus, dass in die erste Instanz grundsätzlich Nichtjuristen berufen wurden.

sprechung und Rechtsanwendung stellen immer auch ein Spiegelbild der Gesellschaft und ihrer Werte dar. Dieser Grundprämisse folgend wird auch untersucht, ob und inwieweit sich die geänderten gesellschaftlichen, politischen und sozialen Gegebenheiten der Nachkriegszeit ggfs. in der Rechtsprechung und Rechtsanwendung ebenfalls nachweisen lassen. Ergänzt wird die Arbeit um eine Rückbindung der herausgearbeiteten Ergebnisse an den Stand der historischen Forschung. Hierzu erfolgt dabei insbesondere auch eine kurze vergleichende Bezugnahme und Stellungnahme im Hinblick auf die Ergebnisse einer bereits erschienenen Arbeit über die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in der britischen Besatzungszone. Die Arbeit schließt mit einem Ausblick über weitere sich an die Ergebnisse dieser Untersuchung anschließende Themenkomplexe und Fragestellungen.

Die Arbeit beginnt mit einem einführenden Teil, in dem zunächst auf die Situation der Arbeitsgerichte und des Arbeitsrechts in der Nachkriegszeit hingeführt wird um so die späteren Urteilsdarstellungen der bayerischen und hessischen Arbeitsgerichte in ihrem historischen Kontext verorten zu können. Anschließend wird der derzeitige Forschungsstand in Kürze skizziert und das Forschungsvorhaben in diesen eingeordnet und konkretisiert. Anschließend wird im zweiten Teil die Quellengrundlage der Untersuchung dargestellt und die Quellenlage in den bayerischen und hessischen Archiven geschildert. Den dritten Teil bildet eine kurze Einführung in die Geschichte der Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland. Betrachtet wird hier insbesondere die Situation der Arbeitsgerichte vor und während der Zeit des Nationalsozialismus. Die Kenntnis derselben ist Voraussetzung für das Verständnis der Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Arbeitsgerichtsbarkeit gerade im Hinblick auf den erfolgten Systemwechsel. Außerdem wird bereits hier geprüft, ob es eine personelle Kontinuität in der erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsbarkeit nach 1945 gegeben hat. Letztgenannte Fragestellung interessiert aus zwei verschiedenen Gründen. Zum einen um bei einer Bejahung im Hinblick auf die Art und Weise der Rechtsauslegung ggfs. Rückschlüsse ziehen zu können und zum anderen um so einen Beitrag zu einer umfassenden Klärung der Frage der personellen Kontinuitäten in den verschiedenen Gerichtsbarkeiten zu leisten. Zuletzt erfolgt in diesem einführenden Teil eine erforderliche Begriffsklärung. Die Beurteilung eines Gesetzes oder seiner Anwendung setzt ein eindeutiges Verständniss dessen voraus, was als nationalsozialistisches Recht zu bewerten ist. Entsprechend wird die dieser Arbeit zugrundeliegende Auffassung des Begriffs des nationalsozialistischen Rechts offengelegt und allgemein sowie im speziellen für die vorliegende Studie erläutert. Im Fortgang der Arbeit werden dann die in den jeweiligen Kapiteln betrachteten Arbeitsrechtsgesetze auf ihren nationalsozialistischen Gehalt hin untersucht.

Der sich anschließende Hauptteil der Untersuchung widmet sich der Frage, ob und wie nach 1945 arbeitsrechtliche Gesetze aus der NS-Zeit angewandt wurden. Einbezogen wurden die wesentlichsten nationalsozialistischen Arbeitsgesetze, das AOG, die APIWVO, die ArbÄndVO, das JuSchG und das Mutterschutzgesetz. Die genannten Gesetze werden zunächst mit ihrem wesentlichen Inhalt und ihrer weiteren Geschichte nach 1945 dargestellt. Danach werden die Anwendungsfälle in Bayern und Hessen aufgezeigt. Ergänzt wird die Darstellung um einige veröffentlichte bzw. zweitinstanzliche Ent-

scheidungen und soweit vorhanden der bislang unveröffentlichte Diskurs und Rechtsansichten der wesentlichen Protagonisten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Anschließend erfolgt ein Vergleich der Rechtsanwendung in beiden Ländern sowie eine Prüfung der Art und Weise derselben. Insbesondere wird auch der nationalsozialistische Gehalt und die Vereinbarkeit mit den Militär- und Kontrollratsgesetzen untersucht. Je nach Regelungsgehalt des einzelnen Gesetzes widmete sich dieses teilweise bereits von seinem Anwendungsbereich her in erster Linie dem Schutz einer bestimmten Gruppe, wie z.B. den Heimkehrern, den Müttern oder auch Jugendlichen. Sofern also eine so abgrenzbare Gruppe vom Anwendungsbereich eines der Gesetze umfasst ist, wurde der sozialhistorische Kontext dieser Gruppe und die historischen Gegebenheiten näher betrachtet.

Die Untersuchung schließt mit einem zusammenfassenden Resümee, in dem die Ergebnisse der verschiedenen Kapitel noch einmal zusammengefasst und die in der Einleitung aufgeworfenen Fragestellungen beantwortet werden.

1. Hinführung zum Thema und Forschungsstand

a. Hinführung – Situation der Arbeitsgerichte und Rechtslage auf dem Gebiet des Arbeitsrechts im Nachkriegsdeutschland

Die Arbeit befasst sich mit der Anwendung nationalsozialistischen Arbeitsrechts durch Erinstanzliche Gerichte nach der Kapitulation von 1945-1949 in der amerikanischen Besatzungszone anhand der noch vorhandenen Urteilssammlungen der bayerischen und hessischen Arbeitsgerichte. Hinführend ist daher zunächst eine Betrachtung der Ausgangssituation der Arbeitsgerichte und des Arbeitsrechts erforderlich.

Nach der Kapitulation am 8. Mai 1945 trat der bis dato nur theoretisch bekannte Stillstand in der Rechtspflege ein, indem nach Erlass des Militärregierungsgesetzes Nr. 2 (MRG Nr. 2) vom 18.09.1944⁴ alle deutschen Gerichte erstmals geschlossen wurden.⁵ Mittels des Militärregierungsgesetzes Nr. 77 vom 18.09.1944⁶, dem Gesetz über die „Aufhebung bestimmter Arbeitsorganisationen und Arbeitsämter“, wurde die Tätigkeit der Arbeitsgerichte eingestellt und fast die gesamte Arbeitsverwaltung (Reichstreuhänder der Arbeit, Reichswohnungskommissar, Ehrengerichte u.a.) von der US-Militärregierung offiziell aufgelöst.⁷ Nur die Arbeitsämter und Landesarbeitsämter blieben grds. bestehen, wenn auch kurzfristig der Kommunalverwaltung unterstellt.⁸

⁴ Mil. Gov. Gaz. Germany, US Zone Western Military District, 1944, p. 13.

⁵ Vgl. Diestelkamp/Jung, Die Justiz in den Westzonen und der frühen Bundesrepublik, APuZ Bd. 13-14, 1989, S. 19; Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 105; Stolleis, Rechtsordnung und Justizpolitik 1945-1949, in: Horn, Norbert u.a. (Hrsg.), Europäisches Rechtsdenken in Geschichte und Gegenwart. Festschrift für Helmut Coing zum 70. Geburtstag, Bd. I, S. 390. Dietz, Das Arbeitsgerichtsverfahren, S. 2. Vgl. auch Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 80.

⁶ Mil. Gov. Gaz. Germany, US Zone Western Military District, 1944, p. 35.

⁷ Vgl. Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 49, 55 f.

⁸ Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 55 f.

Als erstes wurde durch das KRG Nr. 4 („Umgestaltung des Deutschen Gerichtswesens“) vom 30.10.1945⁹ die ordentliche Gerichtsbarkeit mit der Aufteilung in Amts- und Oberlandesgerichte wiedereingeführt (Art. I KRG Nr. 4). Das Gerichtsverfassungsgesetz vom 27.01.1877 in der Fassung vom 22.03.1924¹⁰ und das Verfahrensrecht, das am 01.01.1933 in Kraft war (Art. II KRG Nr. 4), fanden damit wieder Anwendung.¹¹ Zu Beginn hatten die Amtsgerichte daher gem. Ziffer 2 der Ausführungsverordnung Nr. 1 MRG Nr. 2¹² auch über arbeitsgerichtliche Streitigkeiten zu entscheiden.¹³ Diese Aufgabenübertragung kann man anhand der Urteilsammlung des Arbeitsgerichts München im Münchener Staatsarchiv nachvollziehen, da hier alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zusammen archiviert wurden und diese ersten Entscheidungen nicht in den Urteilsammlungen der Amtsgerichte verloren gegangen sind. Ab April 1946 wurden am Amtsgericht München bereits arbeitsrechtliche Verfahren durchgeführt.¹⁴ Die Amtsgerichte waren mit dieser zusätzlichen Aufgabe aber aufgrund von Personalnot und organisatorischen Problemen überlastet. Diese führte dazu, die Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten in der Rechtspraxis zunehmend durch von den Arbeitsämtern durchgeführten Schlichtungsverfahren beigelegt wurden.¹⁵ Durch das KRG Nr. 21 vom 30.03.1946¹⁶, mit dem Titel „Deutsches Arbeitsgerichtsgesetz“ wurden in ganz Deutschland die Arbeitsgerichte und Berufungsarbeitsgerichte als selbständige Gerichte eingerichtet.¹⁷ Nun aber nicht mehr nur in der ersten Instanz von der ordentlichen Gerichtsbarkeit losgelöst, sondern auch in der zweiten Instanz als von dieser selbstständigen Gerichtsbarkeit. Die Landesarbeitsgerichte waren damit selbständige Berufungsgerichte und unterstanden von da an, wie auch die Arbeitsgerichte gem. Art. III KRG Nr. 21, der Arbeitsverwaltung.¹⁸ Die Möglichkeit der Errichtung einer Revisionsinstanz bzw. dritten Instanz

⁹ Official gazette of the Control Council for Germany, 1945, p. 26.

¹⁰ RGBl. 1924 I, S. 299.

¹¹ So auch entsprechend Art. X KRG Nr. 21 für das Arbeitsgerichtsverfahren. Das ArbGG von 1926 war daher anwendbar, soweit es nicht in Widerspruch zu KRG Nr. 21 stand. Vgl. auch Dietz, Das Arbeitsgerichtsverfahren, S. III; Gerhard Müller, Zur Geschichte der Arbeitsgerichtsbarkeit seit 1945, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, 1994, S. 106; Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 80; Richardi, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 166.

¹² Mil. Gov. Gaz. Germany, United States Area of Control, 1946 a, p. 11.

¹³ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 80; Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 32; Rütten, Gewerkschaften und Arbeitsrecht nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1950/52), in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung, 1996, S. 164; Nikisch, Arbeitsrecht, 1951, S. 457.

¹⁴ Vgl. StaM Nr. 49, Az. 1 Ca 9/45 vom 11.04.1946.

¹⁵ Fitting, Das Arbeitsgerichtsgesetz vom 6. Dezember 1946 mit Erläuterungen, S. 13.

¹⁶ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 124.

¹⁷ Vgl. Dietz, Das Arbeitsgerichtsverfahren, S. 2 f.; Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 80; Richardi, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 166; Rütten, Gewerkschaften und Arbeitsrecht nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1950/52), in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung, 1996, S. 164; Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 32.

¹⁸ Vgl. Adam, Die Arbeitsverwaltung in Bayern, ArbBlBrZ 1947, S. 79; Ramm, Pluralismus ohne Kodifi-

war gem. Art. IV Ziff. 3 KRG Nr. 21 den jeweiligen Zonenbefehlshabern freigestellt. Tatsächlich eingerichtet wurden sie aber nur in der französischen Besatzungszone und dem Saarland.¹⁹

Die so neu geschaffene Arbeitsgerichtsbarkeit war bei Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit grds. mit denselben Problemen und Schwierigkeiten wie die ordentliche Gerichtsbarkeit konfrontiert. Eines der wesentlichsten Probleme stellte der Mangel an geeignetem und unbelastetem (Justiz-) Personal dar.²⁰ Weitere Probleme waren vor allem infrastruktureller Natur, wie z.B. das Fehlen von geeigneten Räumlichkeiten²¹ oder auch Büromaterialien.²²

Im Hinblick auf die Rechtslage wurden als erste Maßnahme der Besatzungsmächte durch das KRG Nr. 1 vom 20.09.1945²³, zwar zahlreiche Gesetze, die zwischen 1933 und 1945 erlassen worden waren, aufgrund ihrer offensichtlich nationalsozialistischen Inhalte aufgehoben.²⁴ Tatsächlich war dies aber nur ein kleiner Bruchteil der nach 1933 ergangenen Gesetze und Verordnungen. Nur die ganz auffällig nationalsozialistischen Gesetze waren davon erfasst. Die Gesetzgebung des Kontrollrats beschränkte sich v.a. auf eine rein negative Gesetzgebung um bestehende nationalsozialistische Gesetze aufzuheben.²⁵ Seine Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts selbst beschränkte sich auch nur auf einige wenige Gesetze, die in der Form von Rahmengesetzen bzw. Richtlinienengesetzen ausgestaltet waren.²⁶ D.h. sie waren sehr allgemein gehalten und bedurften der näheren Konkretisierung.²⁷ Diese oblag entweder der jeweiligen Besatzungsmacht oder wie in der amerikanischen Zone, den einzelnen Länderregierungen, denen dieses Recht übertragen wurde.²⁸

kation, in: Simon (Hrsg.), Rechtswissenschaft in der Bonner Republik, 1994, S. 451; Richardi, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd 2/1, S. 166; Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 50 f.; Rütten, Gewerkschaften und Arbeitsrecht nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1950/52), in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung, 1996, S. 164.

¹⁹ Vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, 1951, S. 459; Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 32 f.; Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 51. Siehe auch Schmaltz, Übersicht über die arbeitsgerichtlichen Instanzen Deutschlands, ARiSt, Bd. 1, S. 166 ff.

²⁰ Vgl. dazu auch Groß, Die deutsche Justiz unter französischer Besatzung, S. 65.

²¹ BayHStA MArb 2036.

²² Vgl. Raim, Der Wiederaufbau der westdeutschen Justiz unter alliierter Aufsicht, in: Braun/Gebhardt/Holtmann (Hrsg.), Die lange Stunde Null, S. 145; HStAM MArb 2036. In einigen Entscheidungen wurden die Vorlagen aus nationalsozialistischer Zeit verwendet, nur das Hakenkreuz und die Formel „Im Namen des Deutschen Volkes“ wurde gestrichen.

²³ Official gazette of the Control Council for Germany, 1945, p. 6.

²⁴ Siehe dazu Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 80 ff.

²⁵ Vgl. Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 199.

²⁶ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 51; Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 32 ff.

²⁷ Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 51.

²⁸ Richardi, Kontinuität und Wandel im Arbeitsleben während der Besatzungszeit, RdA 2011, S. 31; Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 2.

Es erging zudem das KRG Nr. 21 vom 30.03.1946²⁹ mit dem Titel „Deutsches Arbeitsgerichtsgesetz“, das anordnete, das ArbGG von 1926 weiter anzuwenden.³⁰ Des Weiteren das KRG Nr. 22 vom 10.04.1946³¹ mit dem Titel „Betriebsräte“, das KRG Nr. 32 vom 10.07.1946³² mit dem Titel „Beschäftigung von Frauen bei Bau- und Wiederaufbauarbeiten“ und das KRG Nr. 35 vom 20.08.1946³³, das sich mit Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten befasste.³⁴ Daneben ergingen noch Kontrollratsdirektiven und Kontrollratsbefehle auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Eine Auflistung der wesentlichsten Kontrollratsdirektiven ist bei Wiesenecker³⁵ zu finden. Abgesehen von der Umsetzung der Rahmengesetze konnten die Besatzungsmächte der einzelnen Zonen sich auch darüber hinaus gesetzgeberisch betätigen.³⁶ In der amerikanischen Besatzungszone sind diesbezüglich die Military Government Regulations (MGR) auf dem Gebiet des Arbeitsrechts besonders hervorzuheben. Diese stellten interne unveröffentlichte Richtlinien dar, die für die untergeordneten Dienststellen und Ländermilitärregierungen galten.³⁷ Nachdem die Gerichte ihre Tätigkeit wieder aufgenommen hatten,³⁸ ließ man sie mit dem übrigen Bestand an „NS-Recht“ bis auf eine Allgemeine Anweisung an die Richter und mit den Grundsätzen der neuen Justiz in der Kontrollratsproklamation Nr. 3 vom 20.10.1945³⁹ allein.⁴⁰ Einzige inhaltliche Direktive war, dass man gem. Art. III MRG Nr. 1 diese nicht mehr „im nationalsozialistischen Geiste“ auslegen durfte und Ziele und Gesetzeszweck des nationalsozialistischen Gesetzgebers außer Betracht bleiben mussten. Dies war sogar unter Strafandrohung verboten. Einen genauen Leitfaden wie mit diesen Gesetzen umzugehen war, gab es für die Richter nicht. Diese mussten damit letztlich bis auf manche Richtlinien von den Arbeitsministerien bzw. den Besatzungsmächten allein entscheiden, was als Gesetz noch anwendbar war und was nicht mehr angewendet bzw. sogar verworfen werden sollte. Dass Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg in Besatzungszonen aufgeteilt wurde und jede Besatzungsmacht unterschiedliche Interessen und Schwerpunkte bei ihrer Besatzungspolitik verfolgte, begünstigte die in den verschiedenen Zonen einsetzende unterschiedliche Rechtsanwendung und -setzung. Folge davon war eine zunehmende Rechtszersplitterung. Gesetze ergingen in der Folgezeit zum Großteil nur mehr auf Länderebene. Anhand der unterschiedlichsten Betriebsräte-

²⁹ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 124.

³⁰ Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 80.

³¹ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 133. Zweifelnd, ob es sich hierbei um eine Rahmengesetz handelt, Fitting, Kontrollratsgesetz Nr. 22 und Deutsche Betriebsräte-Gesetzgebung, RdA 1948, S. 89 und wohl auch Wiesenecker Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 34.

³² Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 166.

³³ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 174.

³⁴ Richardi, Kontinuität und Wandel im Arbeitsleben während der Besatzungszeit, RdA 2011, S. 31.

³⁵ Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 34 f.

³⁶ Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 3.

³⁷ Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 3.

³⁸ Näheres zu den Arbeitsgerichten, siehe S. 12 ff.

³⁹ Official gazette of the Control Council for Germany, 1945, p. 22.

⁴⁰ Vgl. Laage, Die Auseinandersetzung um den Begriff des gesetzlichen Unrechts nach 1945, KJ 1989, S. 414.

bzw. Kündigungsschutzgesetze der verschiedenen Länder⁴¹ wird die eingetretene Rechtszersplitterung besonders augenfällig. Ein zonenübergreifender Erfahrungsaustausch war zudem aufgrund der Nachkriegsumstände wie z.B. Papiermangel, anfängliches Fehlen juristischer Fachzeitschriften und mangels eines Obersten Gerichtshofs nur bedingt möglich.

b. Forschungsstand

Zu dem Themenkomplex Arbeitsrecht in der Besatzungszeit im weiteren Sinne sind bereits einige Arbeiten erschienen. Näher betrachtet werden im Folgenden nur die dieser Arbeit am nächsten stehenden wesentlichsten Untersuchungen. Streich gibt in seiner Dissertation einen Überblick über die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone.⁴² Es wird insbesondere auf die rechtlichen und politischen Probleme des Arbeitsrechts Bezug genommen, des Weiteren wird die Rechtszersplitterung im Arbeitsrecht zwischen 1945-1949 dargestellt. Leitfrage der Untersuchung ist dabei, ob das Jahr 1945 einen Neubeginn, eine „Stunde Null“ für das Arbeitsrecht bedeutete.

Die Arbeit von Veit Schell⁴³ legt ihren Schwerpunkt auf die Untersuchung, ob typisch nationalsozialistisches Gedankengut bzw. Regelungen in das moderne Arbeitsrecht eingegangen sind. Des Weiteren betrachtet Schell inwieweit die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung der Nachkriegszeit in einer Kontinuität bzw. Diskontinuität, sowohl in rechtlicher als auch personeller Hinsicht, mit der nationalsozialistischen Arbeitsrechtslehre steht. Sein Arbeitsmaterial zur Beurteilung der Rechtsprechung beschränkt sich dabei allerdings ebenfalls auf veröffentlichte Entscheidungen. Eine Beschränkung, die aufgrund der Breite des Themas freilich auch die Bearbeitung der Themenstellung überhaupt erst ermöglichte.

Philipp Geschers⁴⁴ Arbeit bietet einen umfassenden Überblick über die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen. Die veröffentlichte Rechtsprechung zu den wichtigsten Problembereichen des Arbeitsrechts in der Besatzungszeit wird dort zusammengetragen, einzelne Gerichtsentscheidungen eingehend besprochen und in den historischen Zusammenhang eingegliedert. Zugrundeliegendes Arbeitsmaterial des Werkes sind auch hier veröffentlichte Entscheidungen sowie die ausgewertete zeitgenössische, arbeitsrechtliche Literatur. Eine weitere Arbeit stammt aus dem Jahre 2005 und wurde von Philipp Wiesenecker verfasst.⁴⁵ Auch dieser beschäftigt sich mit dem Arbeitsrecht in der Nachkriegszeit; behandelt werden Kündigungsschutz, Urlaubsrecht, Betriebsverfassungsrecht und Tarifvertragsrecht auf dem Weg zur Bundesrepublik.

⁴¹ Siehe hierzu S. 34 ff.

⁴² Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone unter Berücksichtigung der Bizone: Vom Zeitpunkt der Kapitulation am 08.05.1945 bis zum Inkrafttreten des Grundgesetzes am 24.05.1949.

⁴³ Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik - Eine Betrachtung der Entwicklung des Arbeitsrechts in den westlichen Besatzungszonen und der Bundesrepublik für die Jahre 1945 bis 1955.

⁴⁴ Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen.

⁴⁵ Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland.

Die Dissertation von Tanja Fiedler, Kündigungsschutz außerhalb des KSchG und seiner Vorgängerregelungen durch Grundrechte und allgemeines Zivilrecht (Untersuchungszeitraum 1850 - 2006), von 2006 befasst sich ebenfalls mit dem Kündigungsschutz nach 1945. Quellengrundlage bilden veröffentlichten Urteile. Neben den gerade benannten Untersuchungen gibt es weitere Arbeiten, die einzelne arbeitsrechtliche Aspekte mit historischer Einordnung unter anderem auch in die Nachkriegszeit bieten, ohne dass diese Thematik den Schwerpunkt der Untersuchung bilden würde. Auf ihre Nennung wurde an dieser Stelle mangels direkter Vergleichbarkeit des Forschungsschwerpunktes verzichtet.

Anders als bei diesen bereits erschienenen Arbeiten ist die Intention der hier vorliegenden Untersuchung eine Darstellung der tatsächlichen Rechtspraxis der erstinstanzlichen Arbeitsgerichte bzgl. der Anwendung nationalsozialistischen Arbeitsrechts, was eine Einbeziehung deutlich umfangreicheren Quellenmaterials zwingend voraussetzt. In diesem Zusammenhang ist auch auf die bislang noch nicht erwähnte Arbeit von Frau Manuela Sonnenschein, Entnazifizierung nationalsozialistischen Arbeitsrechts, Die Rechtsprechung nordrhein-westfälischer Arbeitsgerichte 1945-1949 hinzuweisen, die denselben Ansatz und Zielsetzung verfolgt eine umfassende Darstellung der Rechtspraxis der Arbeitsgerichte im untersuchten Gebiet der britischen Zone zu bieten. Diese Arbeit beruht auf der Auswertung von Urteilen der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen und des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf. Die vorliegende Untersuchung kann hierneben einen zusätzlichen Einblick in die Rechtspraxis einer anderen Besatzungszone geben und ermöglicht so auch eine weitere Würdigung der von Sonnenschein gefundenen Ergebnisse. Diese lassen sich im direkten Vergleich mit den hier erarbeiteten Ergebnissen erneut bewerten; im Rahmen des Schlussfazit wird entsprechend ein kurzer Vergleich der Rechtsanwendung zwischen den Besatzungszonen gezogen werden.

Die vorliegende Arbeit geht in ihrem Ansatz aber in weiterer Hinsicht über die bisher erschienenen Untersuchungen hinaus: Miteinbezogen wird zudem der sozialhistorische Kontext, ebenso wurden zum Großteil wohl bislang unveröffentlichte Archivunterlagen mit Rechtsansichten zur Anwendbarkeit bzw. Weitergeltung einiger Gesetze von wesentlichen Protagonisten des damaligen Arbeitsrechts, wie z.B. dem bayerischen Arbeitsministeriums oder auch Niederschriften von Referaten auf Tagungen der erstinstanzlichen vorsitzenden Arbeitsrichter und Schriftwechsel dieser aus Hessen, ausgewertet. Auf diese Art und Weise wird ein umfassender Einblick in die Rechtspraxis und den gerichtsnahen Diskurs geboten.

Wie aus der Darstellung des bisherigen Forschungsstandes zu ersehen ist, fehlt bislang eine detaillierte, aus den Quellen gearbeitete Auswertung der erstinstanzlichen Arbeitsgerichtspraxis für die amerikanische Besatzungszone. Veröffentlichte Entscheidungen waren - wie heute auch - meist nur solche der zweiten Instanz und sind daher zur Ermittlung der Entscheidungspraxis der erstinstanzlichen Gerichte ungeeignet. Gerade aber der Alltag der Arbeitsgerichte, fernab der spektakulären, veröffentlichten Entscheidungen, die zu einem Großteil meist nur solche der 2. Instanz waren, soll Grundlage für diese Untersuchung sein. Zu diesem Alltag der erstinstanzlichen Gerichte zählt natür-

lich auch der Austausch unter den Richtern, die Interaktion mit dem LAG sowie auch der Austausch mit dem Landesarbeitsamt. Denn für eine Aufarbeitung der wirklichen Rechtspraxis ist z.B. entsprechend Diestelkamp eine umfassende Auswertung von Gerichts- und Verwaltungsaktenbeständen erforderlich.⁴⁶

2. Quellenlage

Die Quellengrundlage dieser Untersuchung besteht in erster Linie aus Urteilssammlungen erstinstanzlicher Arbeitsgerichte des Zeitraums 1945–1949. Dabei konnte auf Aktenbestände mehrerer Archive der ehemals amerikanischen Besatzungszone zurückgegriffen werden. Bei den Anfragen, ob solche Bestände archiviert wurden und auch noch vorhanden sind, gab es sowohl aus Hessen als auch Bayern positive Rückmeldung. Aus der amerikanischen Besatzungszone bot es sich daher bereits aufgrund der Quellenlage an, die Länder (Groß-) Hessen und Bayern für die Untersuchung zu wählen, zumal diese auch schon rein flächenmäßig betrachtet den größten Teil dieser Besatzungszone ausmachten und damit eine ausreichende Grundlage für das Forschungsvorhaben gewährleistet ist.

a. Quellen in Bayern

In den bayerischen Archiven ist die Quellenlage bezogen auf arbeitsgerichtliche Verfahrensakten aus der Zeit zwischen 1945–1949 nicht sehr umfangreich. Von allen bayerischen Arbeitsgerichten, die ab 1946 wieder tätig waren, sind nur noch die Akten des Arbeitsgerichts München aus der betreffenden Zeit im Staatsarchiv München erhalten. Alle übrigen bayerischen Archive verfügen nur noch über Verfahrensakten jüngerer Datums aus den 1980er und 1990er Jahren bzw. nur über Prozess- und Namensregister, die aber keinen Aufschluss über die Rechtsanwendung geben können. Die Prozessakten des Arbeitsgerichts Bayreuth beispielsweise wurden, wie aus älteren Verwaltungsakten des Staatsarchivs hervorgeht, in den 1960er Jahren „zum Einstampf freigegeben“, da sie als unbedeutend eingestuft wurden. Der Bestand des Arbeitsgerichts München selbst ist relativ gut erhalten geblieben. Die im Archiv befindlichen Akten sind keine vollständigen R-Akten, d.h. Klageschriften und Klageerwiderung und sonstige gerichtliche Verfügungen sind nicht enthalten. Aufbewahrt wurden im Staatsarchiv München nicht nur die Urteile, sondern auch Vergleiche und sonstige Erledigungen. Einige der Verfahren enthalten auch eine Rechtsmittelakte.

Im Staatsarchiv München wurden über 2800 arbeitsgerichtliche Verfahren aus dem Bestand der Jahre 1946–1949 gesichtet und die darunter befindlichen strittigen Urteile ausgewertet, wobei sich das Datum auf den Zeitpunkt der Entscheidung bezieht. Die Akten des Arbeitsgerichts München sind nach Eingangsjahr sortiert. Vollständig gesichtet wurden Verfahren ab Eingang 1943⁴⁷ bis einschließlich Eingang 1948.⁴⁸ Der Jahrgang

⁴⁶ Diestelkamp, Kontinuität und Wandel in der Rechtsordnung, 1945 – 1955, S. 105.

⁴⁷ StaM Nr. 47.

⁴⁸ Insgesamt wurden die Akten des Arbeitsgerichtes München Nr. 47–66 gesichtet.

1949 wurde bis zum Eingang Az. W I 276/49⁴⁹ bzw. Az. II 233/49⁵⁰ erfasst. Auf eine vollständige Sichtung der Verfahren mit dem Eingangsjahr 1949 wurde verzichtet, da die in diesem Jahr auch abgeschlossenen Verfahren zur Klärung der maßgeblichen Fragestellung der Untersuchung nicht mehr beitragen können.⁵¹ Denn das AOG war zu diesem Zeitpunkt bereits mehr als zwei Jahre aufgehoben und die große Rückkehrerwelle der Kriegsgefangenen und Kriegsheimkehrer betreffend einer Anwendbarkeit der ArbÄndVO bereits abgeschlossen. Der mögliche Anwendungsbereich dieser Gesetze war daher gering und dürfte in der Rechtspraxis eine völlig untergeordnete Bedeutung gehabt haben. Des Weiteren handelt es sich - wie sich bei einer Durchsicht der Bestände ergab - bei den Eingängen mit Beendigung aus und im Jahr 1949 zum Großteil entweder um Vergleiche bzw. Versäumnisurteile oder eine andere Erledigungsart. Sofern sich ein streitiges Urteil des Eingangs 1949 darunter befand wurde dieses auch zumeist erst 1950 und später entschieden. Erklärt werden kann dies mit dem Anstieg der Arbeitsbelastung durch die Währungsreform. In der Mitte des Jahres 1948 gab es einen immensen Anstieg an Eingängen an allen Arbeitsgerichten, besonders aber am ArbG München.⁵² Allein von Januar bis November waren am ArbG München 3319 Eingänge zu verzeichnen, von Juli bis November alleine 2533 mit einem monatlichen Durchschnitt von ca. 500 Eingängen.⁵³ Dagegen lag der Durchschnitt von Februar bis Juni noch bei monatlich etwas über 80 Verfahrenseingängen.⁵⁴

Weiterhin wurden im Bayerischen Hauptstaatsarchiv in München sämtliche Akten des Arbeitsministeriums aus der Zeit von 1945-1949 gesichtet, die sich mit den Arbeitsgerichten und Arbeitsrecht befassen.⁵⁵ Ebenfalls im Hauptstaatsarchiv München wurden die noch auffindbaren Personalakten der damaligen vorsitzenden Richter des Arbeitsgerichts München durchgesehen.⁵⁶ Soweit für die Themenstellung dieser Studie von Interesse wurden die Ergebnisse dieser Recherchen an entsprechender Stelle berücksichtigt.

b. Quellen in Hessen

Im Gegensatz dazu sind in den hessischen Archiven die Bestände mehrerer Arbeitsgerichte erhalten geblieben, wobei auch hier eine vollständige Abdeckung nicht gegeben ist. Die Aktenbestände einiger Arbeitsgerichte fehlen entweder teilweise oder auch vollständig bzw. sind unbrauchbar geworden. Im Staatsarchiv Darmstadt sind aus der betreffenden Zeit nur noch Akten des Arbeitsgerichtes Offenbach verwahrt. Diese Urteils-

⁴⁹ StaM Arbeitsgericht München Nr. 65.

⁵⁰ StaM Arbeitsgericht München Nr. 66.

⁵¹ Die Akten in StaM Arbeitsgericht München Nr. 68-73 wurden zudem stichpunktartig gesichtet.

⁵² Bericht an den Bayerischen Gewerkschaftsbund vom 20.12.1948 über die „Tätigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden im Jahre 1948“, BayHSta MArb 2036.

⁵³ Bericht an den Bayerischen Gewerkschaftsbund vom 20.12.1948 über die „Tätigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden im Jahre 1948“, BayHSta MArb 2036.

⁵⁴ Bericht an den Bayerischen Gewerkschaftsbund vom 20.12.1948 über die „Tätigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden im Jahre 1948“, BayHSta MArb 2036.

⁵⁵ BayHSta MArb.

⁵⁶ BayHSta MArb-Akten und MJur-Akten.

sammlung beinhaltet die Jahre 1946⁵⁷, 1947⁵⁸, 1948⁵⁹ und 1949⁶⁰, von denen alle Jahrgänge gesichtet wurden. Die Urteilssammlungen sind auch hier nach Eingangsjahr geordnet. Die letzten Eingänge des Jahres 1949 (Az. 890/49 ff.) wurden zumeist erst Anfang 1950 entschieden.⁶¹ Aufbewahrt sind auch hier keine vollständigen R-Akten, teilweise sind jedoch die Klageschrift bzw. erteilte Prozessvollmachten im Akt enthalten. Dieser Bestand ist nahezu vollständig, selbst Arrestbefehle, Anerkenntnisurteile, Kostenbeschlüsse, Vergleiche, Versäumnisurteile und Zahlungsbefehle wurden archiviert.

Das älteste Archivmaterial⁶² des Arbeitsgerichtes Gießen ist ein Namensverzeichnis zum Prozessregister für die Jahre 1946-1951⁶³ ansonsten sind nur Prozessregister des Arbeitsgerichtes ab 1950⁶⁴, Register⁶⁵ und Tätigkeitsberichte des Schiedsausschusses aus den 50er Jahren und Urteilssammlungen aus späteren Jahren archiviert.

Die Urteilssammlungen des Arbeitsgerichtes Darmstadt sind erst ab Ende der 1980er Jahre archiviert bzw. nach Angaben des Archivs könnte es u.U. auch möglich, wenn auch unwahrscheinlich sein, dass es einen Bestand aus dieser Zeit noch gibt, der aber noch nicht verzeichnet und damit nicht auffindbar sein könnte.

Im Hauptstaatsarchiv Wiesbaden sind Urteilssammlungen der Arbeitsgerichte Frankfurt a.M., Hanau/Main, Limburg/Lahn, Wetzlar, Wiesbaden und auch des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt a. M. aufbewahrt.

Urteile des Arbeitsgerichts Frankfurt a.M. sind leider erst aus späteren Jahren archiviert. Vom Arbeitsgericht Hanau/Main sind Urteilssammlungen ab 1947 vorhanden.⁶⁶ Der arbeitsgerichtliche Aktenbestand von Limburg/Lahn beginnt mit Verfahren mit Eingang 1946.⁶⁷ Gleichfalls mit Eingang 1946 beginnt die Urteilssammlung des Arbeitsgerichtes Wetzlar.⁶⁸ Wiesbadener Arbeitsgerichtsurteile sind dagegen erst ab 1948 vorhanden.⁶⁹ Die Akten dieser hessischen Arbeitsgerichte sind ebenfalls keine vollständigen R-Akten. Archiviert wurden im Hauptstaatsarchiv nur Urteile. Vergleiche oder andere Entscheidungsarten sind lediglich aus den Prozessregistern ersichtlich. Teilweise sind auch hier die Rechtsmittelakten in dem erstinstanzlichen Vorgang enthalten.

⁵⁷ HStAD Abt. H 16 Arbeitsgericht Offenbach Nr. 1.

⁵⁸ HStAD Abt. H 16 Arbeitsgericht Offenbach Nr. 2.

⁵⁹ HStAD Abt. H 16 Arbeitsgericht Offenbach Nr. 3, 4.

⁶⁰ HStAD Abt. H 16 Arbeitsgericht Offenbach Nr. 5.

⁶¹ Beispiel: A 891/49 ArbG Offenbach vom 03.03.1950, oder A 916/49 vom 17.02.1950 in HStAD Abt. H 16 Nr. 5.

⁶² HStAD Abt. H 16 Arbeitsgericht Gießen, Nr. 1-11.

⁶³ HStAD Abt. H 16 Arbeitsgericht Gießen, Nr. 1.

⁶⁴ HStAD Abt. H 16 Arbeitsgericht Gießen, Nr. 2, 3 (1951), 4 (1952), 5 (1953), 6 (1954).

⁶⁵ HStAD Abt. H 16 Arbeitsgericht Gießen, Nr. 7, 8.

⁶⁶ HHStAW Abt. 905 Nr. 32, 33, 34.

⁶⁷ HHStAW Abt. 906 Nr. 17, 18, 19, 20.

⁶⁸ HHStAW Abt. 907 Nr. 26 ff.

⁶⁹ HHStAW Abt. 908 Nr. 271, 272, 273, 274, 423.

Im Staatsarchiv Marburg sind Urteilssammlungen der Arbeitsgerichte Fulda, Hersfeld, Kassel und Marburg aufbewahrt, allerdings erst ab späteren Jahrgängen. Einzig vom Arbeitsgericht Marburg war eine Urteilssammlung aus den Jahren 1946-1949 archiviert, diese wurde aber 2009 vernichtet. Im Übrigen wäre sie auch zuvor schon nicht lesbar gewesen, da die Akten aufgrund eines Wasserschadens im Arbeitsgericht feucht und die dünnen Seiten dadurch verklebt und unleserlich geworden sind.

In Hessen wurden insgesamt ca. 430 erstinstanzliche Urteile, die damit den gesamten, archivierten hessischen Bestand darstellen, gesichtet und ausgewertet. Hinsichtlich der Tätigkeit der Arbeitsgerichte insgesamt in den Jahren 1947 bis 1951 ist insbesondere auf die statistische Erfassung in den Statistischen Mitteilungen des Hessischen Statistischen Landesamts hinzuweisen.⁷⁰

Weiterhin wurde auch die Urteilssammlung des LAG Frankfurt a.M. punktuell gesichtet.⁷¹ Leider sind in den Berufungsakten die angegriffenen Urteile der ersten Instanz aber nicht enthalten.

Im Hauptstaatsarchiv konnte außerdem Schriftverkehr der Landesarbeitsämter mit den Landesarbeitsgerichten, Referate zur Rechtslage, Zeitungsausschnitte und ähnliches gesichtet und ausgewertet werden.⁷²

Personalakten der erstinstanzlichen Vorsitzenden Richter sind im Hauptstaatsarchiv nicht vorhanden. Das hessische Justizministerium verfügt laut Auskunft ebenfalls nur über eine Personalakte eines LAG-Richters aus dieser Zeit.

3. Arbeitsgerichte: Situation vor 1933 und in der Zeit des Nationalsozialismus

Einführend wird im Folgenden zunächst der historischen Hintergrund skizziert und eine kurze Einführung in die Geschichte der Arbeitsgerichtsbarkeit gegeben. Dabei beschränkt sich die Darstellung bezogen auf die Zeit vor 1927, auf die direkten Vorläufer der Arbeitsgerichtsbarkeit.⁷³ Zusätzlich werden die rechtliche sowie die tatsächliche Situation der Arbeitsgerichte während der Zeit des Nationalsozialismus beleuchtet.

⁷⁰ O.V., Die Tätigkeit der Arbeitsgerichte in den Jahren 1947 bis 1951, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen - Statistische Mitteilungen, 1952, S. 182 ff. als Kopie in HH-StAW Abt. 634 Nr. 129.

⁷¹ HHStAW Abt. 634.

⁷² HHStAW Abt. 634.

⁷³ Zu den Vorläufern, siehe u.a. bei Wenzel, 75 Jahre deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit, JZ 1965, S. 697 f.; Sawall, Die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit, S. 4 ff.; Söllner, Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Wandel der Zeiten, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit, 1994, S. 2 ff.

a. Geschichtliche Situation

aa. Vor 1933

Die Arbeitsgerichtsbarkeit als solche wurde erst 1927 als eigenständige Gerichtsbarkeit durch das ArbGG vom 23.12.1926⁷⁴ eingeführt.⁷⁵ Vor 1927 waren für arbeitsrechtliche Streitigkeiten verschiedene Gerichte zuständig, zum einen die Gewerbegerichte, zum anderen die Kaufmannsgerichte und darüber hinaus auch die ordentlichen Zivilgerichte.⁷⁶ Die gerichtliche Zuständigkeit richtete sich nach Gewerbe- bzw. Arbeitnehmergruppe.⁷⁷ Die Gewerbegerichte waren demzufolge für gewerbliche Arbeiter zuständig und beurteilten die Rechtslage aufgrund der Gewerbeordnung⁷⁸ vom 21.06.1869.⁷⁹ Die Kaufmannsgerichte waren für kaufmännische Angestellte zuständig, wobei hier anzuwendendes Recht Normen des HGB waren.⁸⁰ Daneben befassten sich auch noch die ordentlichen Gerichte mit allen sonstigen, nicht unter die vorgenannten Kategorien passenden Arbeitnehmergruppen, wobei sich deren Rechtsverhältnisse nach dem Dienstvertragsrecht des BGB richteten.

Nach dem ArbGG von 1927 waren Arbeitsgerichtsbarkeit und ordentliche Gerichtsbarkeit noch eng verbunden. Diese enge Verbundenheit war deutlich daran erkennbar, dass sich die Selbstständigkeit auf die erste Instanz beschränkte, während die Rechtsmittelinstanzen, also die Landesarbeitsgerichte und das Reichsarbeitsgericht, noch der ordentlichen Gerichtsbarkeit angegliedert waren.⁸¹ Die Nähe kann man weiterhin auch daran erkennen, dass die Arbeitsgerichte dem Reichsjustizministerium und nicht dem Reichsarbeitsministerium bzw. der Arbeitsverwaltung unterstellt waren.⁸² Die Arbeitsgerichte waren mit einem Vorsitzenden Richter und zwei Beisitzern, jeweils einen von Sei-

⁷⁴ RGBl. 1926 I, S. 507.

⁷⁵ Kranig, Lockung und Zwang, S. 190; Linsenmaier, Von Lyon nach Erfurt – Zur Geschichte der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit, NZA 2004, S. 401 ff.

⁷⁶ Kranig, Lockung und Zwang, S. 190. Nähere Informationen zu den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten siehe u.a. Wenzel, 75 Jahre deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit, JZ 1965, S. 697 ff.; Weiß, Von den Gewerbegerichten zu den Arbeitsgerichten, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit, 1994, S. 75 ff.; Stahlhacke, Die Entwicklung der Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen bis 1890, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit, 1994, S. 59 ff. Zur Entstehung und Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit siehe ferner Söllner, Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Wandel der Zeiten, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit, 1994, S. 1 ff.

⁷⁷ Kranig, Lockung und Zwang, S. 190.

⁷⁸ Bundesgesetzblatt des Norddeutschen Bundes 1869, Nr. 26, S. 245 ff.

⁷⁹ Kranig, Lockung und Zwang, S. 190.

⁸⁰ Kranig, Lockung und Zwang, S. 190.

⁸¹ Richardi, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd 2/1, S. 166. Vgl. auch z.B. Rütten, Gewerkschaften und Arbeitsrecht nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1950/52), in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung, 1996, S. 163.

⁸² Vgl. auch z.B. Rütten, Gewerkschaften und Arbeitsrecht nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1950/52), in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung, 1996, S. 163 f.

ten der Arbeitnehmer und einen von Seiten der Arbeitgeber, besetzt.⁸³ Nur die Vorsitzenden Richter mussten sog. Rechtsgelehrte, d.h. Volljuristen, sein.⁸⁴ Die Beisitzer waren lediglich Laienrichter.

Erst mit dem ArbGG wurden die Streitigkeiten der verschiedenen Arbeitnehmergruppen einem einheitlichen Gerichtszweig zugewiesen.⁸⁵ Materiellrechtlich ordnete das Betriebsrätegesetz vom 04.02.1920⁸⁶ schließlich als erstes Gesetz betriebliche Mitbestimmungsrechte und einen Kündigungsschutz an.⁸⁷ Die Kündigungsvorschriften §§ 84-90 BRG 1920 waren kollektivrechtlicher Natur, so dass eine Kündigungswiderrufsklage vor dem ArbG demzufolge lediglich in den Fällen erhoben werden konnte, in denen der Arbeitnehmer nach der Kündigung zunächst mit Erfolg beim Betriebsrat Einspruch gegen die Kündigung erhoben hatte.⁸⁸ Rechtsfolge einer erfolgreichen Kündigungswiderrufsklage war gem. § 87 BRG 1920 im Falle der Ablehnung einer Weiterbeschäftigung durch den Arbeitgeber die Zahlung einer Entschädigung bis zur Höhe eines halben Jahresgehalts. In der Folgezeit wurden noch weitere Kündigungsvorschriften erlassen. Zu nennen sind z.B. das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 09.07.1926⁸⁹ und die besonderen Kündigungsvorschriften des Gesetzes über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16.07.1927⁹⁰ (§ 4 Mutterschutzgesetz von 1927) sowie die Schutzvorschriften der Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 12.01.1923⁹¹ (§ 13 Schwerbeschädigtengesetz).

bb. Nach der Machtergreifung durch die Nationalsozialisten 1933

In der NS-Zeit galt das ArbGG von 1926 in der Fassung vom 10.04.1934⁹² weiter. Das Tätigkeitsfeld der Arbeitsgerichte wurde aber wesentlich eingeschränkt.⁹³ Zum einen waren nach der Einführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.01.1934⁹⁴ zur Entscheidung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen die Treuhänder der Arbeit und

⁸³ § 6 ArbGG von 1926.

⁸⁴ § 6 ArbGG von 1926.

⁸⁵ Söllner, Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Wandel der Zeiten, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, 1994 S. 8; Kranig, Lockung und Zwang, S. 190.

⁸⁶ RGBl. 1920, S. 147.

⁸⁷ Ausführlich zu den einzelnen Regelungen des Betriebsrätegesetzes, Plumeyer, Die Betriebsrätegesetze der Länder, 1945-1950, S. 25 ff.

⁸⁸ Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 37; Plumeyer, Die Betriebsrätegesetze der Länder, 1945-1950, S. 34.

⁸⁹ RGBl. 1926 I, S. 399.

⁹⁰ RGBl. 1927 I, S. 184.

⁹¹ RGBl. 1923 I, S. 57.

⁹² RGBl. 1934 I, S. 319.

⁹³ Vgl. Kranig, Treue gegen Fürsorge, in: Diestelkamp/Stolleis (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, S. 64. Zur Arbeitsgerichtsbarkeit im Nationalsozialismus, siehe auch Mayer-Maly, Die Arbeitsgerichtsbarkeit und der Nationalsozialismus, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, 1994, S. 89 ff.

⁹⁴ RGBl. 1934 I, S. 45.

nicht mehr die Arbeitsgerichte zuständig.⁹⁵ Tarifrechtliche Streitigkeiten gab es ebenfalls nicht mehr, weil es zum einen keine Tarifparteien durch die Auflösung der Gewerkschaften⁹⁶ und Arbeitgeberverbände mehr gab, und zum anderen weil Tarifordnungen die Tarifverträge abgelöst hatten.⁹⁷ Tarifordnungen wurden in Form von Rechtsverordnungen von den Reichstreuhändern der Arbeit erlassen.⁹⁸ Das Führerprinzip, das das AOG prägte, führte auch dazu, dass sämtliche Streitigkeiten im Bereich des Betriebsräterechts wegfielen.⁹⁹ Die Betriebsräte wurden durch Vertrauensräte mit nur noch beratender Funktion ersetzt.¹⁰⁰ Außerdem wurde mit dem AOG die Soziale Ehrengerichtbarkeit als eine disziplinarische Gerichtsbarkeit eingeführt.¹⁰¹ Gegen den Arbeitseinsatz konnte vor den Arbeitsgerichten nicht geklagt werden, da dieser in die Zuständigkeit der Arbeitsämter fiel und als staatliche Maßnahme öffentliches Recht darstellte.¹⁰² Der Bereich der zwangsverpflichteten Fremdarbeiter, Kriegsgefangenen und KZ-Insassen war ebenfalls von der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ausgenommen.¹⁰³ Diese waren zumeist entweder völlig rechtlos oder gleichfalls einer Verwaltungsbehörde unterstellt.¹⁰⁴

Des Weiteren wird angenommen, dass durch die Deutsche Arbeitsfront (DAF) der Gang an die Arbeitsgerichte erschwert wurde.¹⁰⁵ Eine Prozessvertretung konnte gem. §§ 66 AOG, 11 Abs. 1 ArbGG 1934 erstinstanzlich grds. nur noch durch die DAF erfolgen (Rechtszugangsmonopol)¹⁰⁶. Darüber hinaus war die DAF auch für die Rechtsberatung zuständig.¹⁰⁷ Denjenigen, die aufgrund rassistischer Aspekte bzw. politischer Gründe kein Mitglied der DAF werden konnten, wurde infolgedessen auch keinerlei Rechtsberatung im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht gewährt.¹⁰⁸ All diese verschiedenen

⁹⁵ Deventer, Arbeitsrecht im Nationalsozialismus, JuS 1998, S. 16; Kranig, Treue gegen Fürsorge, in: Diestelkamp/Stolleis (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, S. 64.

⁹⁶ Zur Zerschlagung der Gewerkschaften siehe bei Reifner, Gewerkschaftlicher Rechtsschutz - Geschichte des freigewerkschaftlichen Rechtsschutzes und der Rechtsberatung der Deutschen Arbeitsfront von 1894-1945, S. 81 ff.

⁹⁷ Dietz, Das Arbeitsgerichtsverfahren, S. 2; Fitting, Das Arbeitsgerichtsgesetz vom 6. Dezember 1946 mit Erläuterungen, S. 12; Kranig, Treue gegen Fürsorge, in: Diestelkamp/Stolleis (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, S. 64.

⁹⁸ Kranig, Treue gegen Fürsorge, in: Diestelkamp/Stolleis (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, S. 64.

⁹⁹ Dietz, Das Arbeitsgerichtsverfahren, S. 2.

¹⁰⁰ Siehe hierzu S. 34 f.

¹⁰¹ Siehe hierzu S. 29 f.

¹⁰² Kranig, Treue gegen Fürsorge, in: Diestelkamp/Stolleis (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, S. 64.

¹⁰³ Kranig, Treue gegen Fürsorge, in: Diestelkamp/Stolleis (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, S. 64 f. Siehe auch Mayer-Maly, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, RdA 1989, S. 237.

¹⁰⁴ Kranig, Treue gegen Fürsorge, in: Diestelkamp/Stolleis (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, S. 64 f.

¹⁰⁵ Kranig, Treue gegen Fürsorge, in: Diestelkamp/Stolleis (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, S. 66; ders., Lockung und Zwang, S. 203 f.

¹⁰⁶ Reifner, Gewerkschaftlicher Rechtsschutz - Geschichte des freigewerkschaftlichen Rechtsschutzes und der Rechtsberatung der Deutschen Arbeitsfront von 1894-1945, S. 107, 110.

¹⁰⁷ Siehe dazu Reifner, Gewerkschaftlicher Rechtsschutz - Geschichte des freigewerkschaftlichen Rechtsschutzes und der Rechtsberatung der Deutschen Arbeitsfront von 1894-1945, S. 100 ff.

¹⁰⁸ Reifner, Gewerkschaftlicher Rechtsschutz - Geschichte des freigewerkschaftlichen Rechtsschutzes und der Rechtsberatung der Deutschen Arbeitsfront von 1894-1945, S. 108.

Aspekte sorgten dafür, dass die Anzahl der arbeitsgerichtlichen Verfahren beträchtlich sank, von 371.592 Verfahren im Jahr 1932 auf 82.506 Verfahren im Jahr 1940.¹⁰⁹ Zum einen wurden auf diese Art und Weise viele Streitigkeiten bereits außergerichtlich geklärt¹¹⁰ und zum anderen wurde Rechtsschutz nur gewährt, wenn das Rechtssuchen neben der obligatorischen Erfolgsaussicht auch noch dem nationalsozialistischen Grundsatz der „Ehre der Arbeit“ entsprach.¹¹¹

Nach Erlass des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 07.04.1933¹¹² wurden jüdische (§§ 3 Abs. 1, 8 ff.) und politisch unpassende Richter (§§ 4, 8 ff.) pensioniert.¹¹³ Anwälte durften gem. §§ 66 Abs. 3 AOG, § 11 ArbGG 1934 nur noch ausnahmsweise mit einer Vertretungsermächtigung der DAF in der ersten arbeitsgerichtlichen Instanz tätig werden. In der zweiten Instanz waren sie aufgrund des in § 11 Abs. 2 ArbGG 1934 angeordneten Anwaltszwangs zwar immer noch vertretungsbefugt, aber auch hier nur mit einer besonderen Ermächtigung der DAF.¹¹⁴ Auch die beisitzenden Richter wurden von der DAF gem. § 66 Abs. 2 AOG ausgewählt. Damit hatte die DAF die Entscheidungsmehrheit im Vorsitz eines Arbeitsgerichtes und war gleichermaßen in der Lage den Richter zu kontrollieren.¹¹⁵ Während der NS-Zeit ging die Zahl der arbeitsgerichtlichen Verfahren neben den bereits genannten Einschränkungen zudem aufgrund der voranschreitenden Kriegsausrüstung stetig zurück.¹¹⁶ Zusammenfassend ist daher festzuhalten, dass die Arbeitsgerichte in der NS-Zeit einen erheblichen Bedeutungsverlust erlitten haben.¹¹⁷

b. Personelle Kontinuität

In der historischen Forschung ist bereits wiederholt darauf hingewiesen worden, dass es eine personelle Kontinuität des Justizpersonals (zumindest in den Westzonen), d.h. eine weite Übernahme des schon zu Weimarer bzw. NS-Zeiten tätigen Personals nach

¹⁰⁹ Siehe Tabelle der Entwicklung der arbeitsgerichtlichen Verfahren von 1932 bis 1940 bei Kranig, Lockung und Zwang, S. 202. Vgl. zum Geschäftsabfall der Arbeitsgerichte am Beispiel Bremens auch Trinkhaus, Die Geschichte und Rechtsprechung der bremischen Arbeitsgerichtsbarkeit, S. 97 ff., insb. Tabelle auf S. 100, 160. In Bremen waren demgemäß ab 1937 nur noch nebenamtliche vorsitzende Arbeitsrichter tätig. Zuletzt nur noch einer mit lediglich ¼ seiner Arbeitskraft.

¹¹⁰ Vgl. auch Trinkhaus, Die Geschichte und Rechtsprechung der bremischen Arbeitsgerichtsbarkeit, S. 99; Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft, S. 268 ff., insb. 270 ff.

¹¹¹ Kranig, Treue gegen Fürsorge, in: Diestelkamp/Stolleis (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, S. 66.

¹¹² RGBl. I S. 175. § 1 Abs. 1 Gesetz zur Wiederherstellung Berufsbeamtentums: „Zur Wiederherstellung eines nationalen Berufsbeamtentums [...] können Beamte [...] aus dem Amt entlassen werden, auch wenn die nach dem geltenden Recht hierfür notwendigen Voraussetzungen nicht vorliegen.“

¹¹³ Deventer, Arbeitsrecht im Nationalsozialismus, JuS 1998, S. 16; Kranig, Lockung und Zwang, S. 193 f.

¹¹⁴ Vgl. Kranig, Lockung und Zwang, S. 204.

¹¹⁵ Reifner, Gewerkschaftlicher Rechtsschutz – Geschichte des freigewerkschaftlichen Rechtsschutzes und der Rechtsberatung der Deutschen Arbeitsfront von 1894-1945, S. 111.

¹¹⁶ Kranig, Lockung und Zwang, S. 200 ff., siehe dort insb. auch die Tabelle auf S. 202.

¹¹⁷ Vgl. Trinkhaus, Die Geschichte und Rechtsprechung der bremischen Arbeitsgerichtsbarkeit, S. 98 f. So auch Hachtmann, Arbeitsverfassung, in: Hockerts (Hrsg.), Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit, S. 45; Kranig, Lockung und Zwang, S. 200 ff.

1945 gegeben hat.¹¹⁸ In diesem Bereich hat es den Autoren zufolge auf personeller Ebene fast keinen Austausch des Personals gegeben, vielmehr habe „[...] eine undifferenzierte Übernahme des Justizpersonals von vor 1945 in den Dienst [...]“¹¹⁹ stattgefunden.¹²⁰ Mittlerweile sind diverse Einzelstudien erschienen, die diese Kontinuitätsthese für die Justiz und auch die Verwaltungsgerichtsbarkeit stützen.¹²¹

Gerade die älteren Jahrgänge, also die Richter, die ihre Ausbildung bereits lange Zeit vor der Zeit des Dritten Reiches beendet hatten, haben in den Gerichtsbarkeiten wieder Einsatz gefunden.¹²² Solche also, die in der Kaiserzeit aufwuchsen und der Demokratie von ihrer Sozialisation her in der Regel eher ablehnend gegenüberstanden, bildeten die Basis des neuen, aber auch alten Personals.¹²³

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit war es natürlich auch von Interesse, ob sich im Arbeitsrecht, vor allem in der Arbeitsgerichtsbarkeit, eine solche personelle Kontinuität ebenfalls nachweisen lässt. Die Frage nach der Identität bzw. Austausch eines Rechtstabes nach einem politischen Systemwechsel ist gerade auch für das Recht im Hinblick auf Kontinuität oder Wandel bedeutend.¹²⁴ Laut Streich hat eine erfolgreiche Entnazifizierung des Arbeitsrechts nicht stattgefunden.¹²⁵ Vielmehr sei sogar eine personelle Kon-

¹¹⁸ Vgl. hierzu Ingo Müller, *Furchtbare Juristen*, S. 204 ff., 210 ff.; Diestelkamp/Jung, *Die Justiz in den Westzonen und der frühen Bundesrepublik*, APuZ Bd. 13-14, 1989, S. 22 ff., 27, 29; Perels, *Die Restauration der Rechtslehre nach 1945*, KJ 1984, S. 359; Rüthers, *Die Wende-Experten*, S. 89 f.; Stolleis, *Rechtsordnung und Justizpolitik 1945-1949*, in: Horn, Norbert u.a. (Hrsg.), *Europäisches Rechtsdenken in Geschichte und Gegenwart. Festschrift für Helmut Coing zum 70. Geburtstag*, Bd. I, S. 395 ff.; Frenzel, *Selbstverständnis der Justiz nach 1945*, S. 20; Wassermann, *Auch die Justiz kann aus der Geschichte nicht aussteigen*, S. 197; siehe auch Godau-Schüttke, *Von der Entnazifizierung zur Renazifizierung der Justiz in Westdeutschland* (06. Juni 2001), Rn. 47 ff., in *forum historiae iuris*, <http://www.forhistiur.de/2001-06-godau-schuttke/?l=de>, zuletzt abgerufen am 20.10.2017. Vgl. zur Entnazifizierung allgemein Pauly, *Die Entnazifizierung – Leitideen und Praxis*, in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), *Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung*, S. 330.

¹¹⁹ Diestelkamp/Jung, *Die Justiz in den Westzonen und der frühen Bundesrepublik*, APuZ Bd. 13-14, 1989, S. 29. Vgl. auch Stolleis, *Rechtsordnung und Justizpolitik 1945-1949*, in: Horn, Norbert u.a. (Hrsg.), *Europäisches Rechtsdenken in Geschichte und Gegenwart. Festschrift für Helmut Coing zum 70. Geburtstag*, Bd. I, S. 395 ff.; Bedau, *Entnazifizierung des Zivilrechts*, S. 51.

¹²⁰ Vgl. Wahsner, *Das Arbeitsrechtskartell*, KJ 1974, S. 372. Vgl. auch Frenzel, *Selbstverständnis der Justiz nach 1945*, S. 20, siehe aber auch S. 13 ff. und 18 ff.

¹²¹ Vgl. Diestelkamp, *Die Justiz nach 1945 und ihr Umgang mit der eigenen Vergangenheit*, in: Diestelkamp/Stolleis (Hrsg.), *Justizalltag im Dritten Reich*, S. 131 ff.; Wassermann, *Auch die Justiz kann aus der Geschichte nicht aussteigen*, S. 197. Zum Ablauf des Wiederaufbaus der Justiz in Nordwestdeutschland siehe Wenzlau, *Der Wiederaufbau der Justiz in Nordwestdeutschland*.

¹²² Vgl. Diestelkamp/Jung, *Die Justiz in den Westzonen und der jungen Bundesrepublik*, APuZ Bd. 13-14, 1989, S. 23 f.; sehr deutlich beschreibt das Raim, *Der Wiederaufbau der Justiz in Westdeutschland und die Ahndung von NS-Verbrechen in der Besatzungszeit 1945-1949*, in: Finger, u.a. (Hrsg.), *Vom Recht zur Geschichte*, S. 55, die anmerkt, dass die Justizverwaltung in der amerikanischen Zone einem Seniorenheim glich.

¹²³ Vgl. Diestelkamp/Jung, *Die Justiz in den Westzonen und der jungen Bundesrepublik*, APuZ Bd. 13-14, 1989, S. 23 f.

¹²⁴ Vgl. Diestelkamp, *Kontinuität und Wandel in der Gesellschafts- und Rechtsordnung vor und nach 1945*, in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), *Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung*, S. 24.

¹²⁵ Streich, *Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone*, S. 38.

tinuität im Arbeitsrecht seit der Zeit der Weimarer Republik anzunehmen.¹²⁶ Diese These gilt es im Folgenden für die untersuchten erstinstanzlichen Arbeitsgerichte im Rahmen des Untersuchungszeitraums zu prüfen.

Im Hinblick auf die Arbeitsrechtswissenschaft ist an einer personellen Kontinuität ohne dies jetzt hinsichtlich der daraus resultierenden Folgen weiter zu bewerten¹²⁷, sicherlich nicht zu zweifeln. Fast alle bedeutenden Arbeitsrechtsprofessoren z.B. Hueck, H.C. Nipperdey, Nikisch, Herschel oder auch Dietz und Siebert, um nur einige zu nennen, die nach 1945 tätig waren, begannen ihre Karrieren bzw. ihre Ausbildung schon in der Weimarer Republik¹²⁸ und waren auch nach 1945 meist nach Einlegung einer kurzen Pause aufgrund der Entnazifizierung wieder im Lehrbetrieb aktiv.¹²⁹ Streich merkt dazu an, dass es geradezu augenfällig ist, dass ab der Übergabe der Entnazifizierung an deutsche Behörden in den Jahren ab 1948 die Rechtslehrer aus der NS-Zeit als maßgebliche Protagonisten wieder am wissenschaftlichen Diskurs teilnahmen.¹³⁰ Die Professoren dagegen, die, betroffen vom Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums vom 07.04.1933¹³¹ nach 1933 ins Ausland emigrieren mussten, kehrten zum Großteil nicht mehr in ihre alte Heimat zurück oder beteiligten sich im Fall ihrer Heimkehr nicht mehr am arbeitswissenschaftlichen Diskurs.¹³² Zu diesen zählen u.a. Franz Neumann, Ernst Fraenkel, Otto Kahn-Freund und Hugo Sinzheimer. Die Genannten gehörten dem sog. links-bürgerlichen oder auch jüdischen Flügel der Arbeitsrechtswissenschaft an und waren nach 1945 größtenteils für die Weiterentwicklung des Arbeitsrechts verloren.¹³³ Für den Bereich der Wissenschaft und Lehre kann man folglich zu Recht sagen, dass ein nennenswerter personeller Austausch nicht stattgefunden hat und eine personelle Kontinuität in der Arbeitsrechtswissenschaft zu bejahen ist.

Die Frage nach einer personellen Kontinuität in der Arbeitsgerichtsbarkeit ist schwieriger zu beurteilen und kann hier freilich auch nicht abschließend, sondern nur für

¹²⁶ Wahsner, Das Arbeitsrechtskartell, KJ 1974, S. 372 ff.

¹²⁷ Über Juristen, gerade auch Professoren, die sich in der Zeit des Nationalsozialismus aktiv an der Anpassung des Rechts an die NS-Ideologie beteiligt haben, gibt es bereits einige Werke die bei Interesse herangezogen werden können, z.B. Ingo Müller, Furchtbare Juristen; Rüthers, Geschönte Geschichten - geschönte Biographien; Wahsner, Das Arbeitsrechtskartell, KJ 1974, S. 369 ff., u.v.a.

¹²⁸ Vgl. auch Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 286 f.

¹²⁹ Deventer, Arbeitsrecht im Nationalsozialismus, JuS 1998, S. 19; Diestelkamp, Kontinuität und Wandel in der Gesellschafts- und Rechtsordnung vor und nach 1945, in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung, S. 28; Diestelkamp/Jung, Die Justiz in den Westzonen und der frühen Bundesrepublik, APuZ Bd. 13-14, 1989, S. 24; Wahsner, Das Arbeitsrechtskartell, KJ 1974, S. 372 f., 376 ff. Siehe zur Arbeitsrechtswissenschaft während der NS-Zeit z.B. Becker, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis, S. 427 ff.

¹³⁰ Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 40 f.

¹³¹ RGBl. 1933 I, S. 175.

¹³² Rüthers, Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus, AuR 1970, S. 108; Ramm, Nationalsozialismus im Arbeitsrecht, KJ 1968, S. 114. Vgl. dazu auch Diestelkamp, Kontinuität und Wandel in der Gesellschafts- und Rechtsordnung vor und nach 1945, in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung, S. 28.

¹³³ Rüthers, Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus, AuR 1970, S. 108. Vgl. auch Ramm, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, KJ 1968, S. 114.

die untersuchten erstinstanzlichen Arbeitsgerichte in Bayern und Hessen in dem Zeitraum von 1946-1949 beantwortet werden. Betrachtet wird dabei das Personal dieser „Zwischenzeit.“¹³⁴ Grundlage für alle weiteren Annahmen sind die Urteilssammlungen, die Personalakten, der an den untersuchten Arbeitsgerichten tätigen Arbeitsrichter (s.o.) und weitere Archivalien, die über die Besetzung Auskunft geben. Auf eine Sichtung der Entnazifizierungsakten wurde verzichtet, da deren Inhalt zum einen einer eingehenden Prüfung bedarf¹³⁵ und zum anderen ohne genaue Wohnsitzangaben der betreffenden Personen zum Zeitpunkt der Entnazifizierung Schwierigkeiten hinsichtlich der Beschaffung bestehen.

Hat es nun also auch in der Arbeitsgerichtsbarkeit eine flächendeckende und gegebenenfalls undifferenzierte Übernahme des alten, ehemaligen (Justiz-)Personals gegeben?¹³⁶

Hier ist für die Arbeitsgerichtsbarkeit zunächst eine Differenzierung nach erster und zweiter Instanz erforderlich. Das KRG Nr. 21 vom 30.03.1946¹³⁷ ordnete für die Besetzung der Arbeitsgerichte an, dass Vorsitzende der erstinstanzlichen Gerichte gem. Art. VI Ziff. 1 lit. a KRG Nr. 21 nicht die Befähigung zum Richteramt besitzen mussten, wie dies noch § 18 ArbGG vom 23.12.1926¹³⁸, auch in der Fassung vom 10.04.1934¹³⁹ vorschrieb.¹⁴⁰ Dass die erstinstanzlichen Richter keine Volljuristen sein mussten, war freilich im Bezug auf das arbeitsgerichtliche Verfahren keine vollkommene Neuheit des KRG Nr. 21 wie dies oftmals vorgetragen wurde.¹⁴¹ Im Verfahren vor den Gewerbegerichten nach dem Gewerbegerichtsgesetz vom 29.07.1890¹⁴², also bei einem der Vorläufer der Arbeitsgerichtsbarkeit, war ebenfalls nicht vorgeschrieben, dass der Vorsitzende über die Befähigung zum Richteramt verfügen musste.¹⁴³ Erst gem. § 11 Kaufmannsgerichtsgesetz

¹³⁴ So auch der Titel des Sammelbandes zur Ringvorlesung im SS 2010 über die Rechtsgeschichte der Besatzungsjahre, Löhnig (Hrsg.), Zwischenzeit.

¹³⁵ Mithilfe der sog. „Persilscheine“ Bescheinigungen über einwandfreies Verhalten in der NS-Zeit, die von dem Betroffenen selbst organisiert wurden, gelang es in den meisten Fällen die Entnazifizierung gut zu überstehen, um dann entweder als Mitläufer oder als Unbelasteter eingestuft zu werden, dem dann eine Wiederverwendung in der Justiz nicht verwehrt war. Siehe dazu Benz, Die Entnazifizierung der Richter, in: Diestelkamp/Stolleis (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, S. 124 f.; Wassermann, Auch die Justiz kann aus der Geschichte nicht aussteigen, S. 192, 194; Godau-Schüttke, Entnazifizierung und Wiederaufbau der Justiz am Beispiel des Bundesgerichtshofs, in: Schumann (Hrsg.), Kontinuitäten und Zensuren, S. 191. Vgl. auch Schuster, Die Entnazifizierung in Hessen 1945-1954, S. 286 ff.

¹³⁶ Dieser Ansicht z.B. Diestelkamp/Jung, Die Justiz in den Westzonen und der jungen Bundesrepublik, APuZ Bd. 13-14, 1989, S. 29.

¹³⁷ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 124.

¹³⁸ RGBl. 1926 I, S. 507.

¹³⁹ RGBl. 1934 I, S. 319.

¹⁴⁰ Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 81; Rütten, Gewerkschaften und Arbeitsrecht nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1950/52), in: Diestelkamp (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung, 1996, S. 164.

¹⁴¹ Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 53; Bührig, Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit, in: Die Rechtseinheit im Deutschen Arbeitsrecht, 1951, S. 80.

¹⁴² RGBl. 1890, S. 141.

¹⁴³ Steinmetz, Begegnungen vor Gericht, S. 297; Linsenmaier, Von Lyon nach Erfurt – Zur Geschichte der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit, NZA 2004, S. 404. Söllner, Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Wandel der Zeiten, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsge-

(Gesetz, betreffend Kaufmannsgerichte) vom 06.07.1904¹⁴⁴ wurde diese Anforderung erstmals festgelegt, die dann vom ArbGG 1926 übernommen wurde.¹⁴⁵

Für die neu eingerichteten Arbeitsgerichte auf Grundlage des KRG war gem. Art. VI Abs. 1 lit. a KRG Nr. 21 ausreichend, dass die Vorsitzenden über besondere Kenntnisse des Arbeitsrechts verfügten.¹⁴⁶ Diese Regelung ist offenbar von Seiten der Gewerkschaften angeregt worden.¹⁴⁷ Hintergrund war dabei wohl das Bemühen, die Tätigkeit für einen weiteren Personenkreis zu öffnen und so Klassenjustiz in der arbeitsgerichtlichen Rechtspraxis zu vermeiden.¹⁴⁸ Insgesamt, so die Idee, sollten die Gerichte so den speziellen Anforderungen des Arbeitsrechts besser gerecht werden.¹⁴⁹ Teilweise wird diese Regelung in der historischen Forschung als bewusste Ausschaltung der Juristen und ein allgemeines Misstrauen der Besatzungsmächte gegenüber der deutschen Justiz beurteilt.¹⁵⁰

Die Erweiterung, der in der ersten Instanz betrauten Personen setzte sich in den Rechtsmittelinstanzen nicht fort. Vorsitzende der Landesarbeitsgerichte mussten immer noch die Befähigung zum Richteramt besitzen, d.h. Volljuristen sein, gem. Art. VI Abs. 1 lit. a KRG Nr. 21. Aufgrund der geringen Zahl „unbelasteten“ juristischen Personals dürfte ein flächendeckender Rückgriff auf „unbeschriebene Blätter“ kaum möglich gewesen sein, um alle Stellen zu besetzen. Allein aufgrund der Anordnungen des KRG Nr. 21, lässt sich daher schon vermuten, dass jedenfalls in der 2. Instanz eine Übernahme des alten Justizpersonals stattgefunden haben dürfte. Gleichwohl bleibt es spannend, wie in Hessen und Bayern die Berufung der erstinstanzlichen Richter tatsächlich erfolgte. Zwar mussten diese von Rechts wegen keine Befähigung zum Richteramt besitzen, verboten war es aber freilich nicht. Auch hier stellt sich also die Frage nach Umfang des Einsatzes und Auswahl des eingesetzten Personals.

aa. Bayern

Anhand der Urteilssammlung des Arbeitsgerichtes München wurden zunächst alle an diesem Gericht in der Zeit zwischen 1946-1949 tätigen Arbeitsrichter ermittelt. Teilweise lassen sich dabei auch Vertretungen von Arbeitsrichtern anderer bayerischer Arbeitsgerichte nachweisen. Nach Einsicht der Personalakten im Bayerischen Hauptstaatsarchiv München lassen sich folgende Feststellungen zusammentragen.¹⁵¹

richtsverbandes, 1994, S. 6.

¹⁴⁴ RGBl. 1904, S. 266.

¹⁴⁵ Vgl. Linsenmaier, Von Lyon nach Erfurt – Zur Geschichte der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit, NZA 2004, S. 405; Wenzel, 75 Jahre deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit, JZ 1965, S. 702.

¹⁴⁶ Wiesenacker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 41; Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 53. Kritisch äußerte sich hierzu Volkmar, Antragsbindung des Arbeitsgerichts und Zulässigkeit des Feststellungsklage, RdA 1949, S. 93 f.

¹⁴⁷ Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 54.

¹⁴⁸ Stenzel, Richter, Rechtsprechung und Arbeiter, RdA 1950, S. 2.

¹⁴⁹ Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 54.

¹⁵⁰ Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 54.

¹⁵¹ Die Reihenfolge der biografischen Ausführungen ist chronologisch nach Tätigkeitsaufnahme am ArbG München geordnet.

[1]. *Arbeitsgericht München*

Erster Richter, der sich mit arbeitsrechtlichen Verfahren nach 1945 beschäftigte, war Landgerichtsrat K (*1901)¹⁵². Dieser war aber kein Arbeitsrichter im eigentlichen Sinne, sondern Richter am Amtsgericht,¹⁵³ der aber in der Zeit von Frühjahr 1946 bis Anfang des Jahres 1947 zuständig für arbeitsrechtliche Streitigkeiten war, da die Arbeitsgerichtsbarkeit zu diesem Zeitpunkt noch nicht wiedererrichtet war. In der Urteilssammlung findet man 51 von ihm beendete Verfahren, allesamt beendet durch Vergleich.¹⁵⁴ K war Volljurist und seit 1928 im Justizdienst tätig. Zunächst bei der Staatsanwaltschaft München, dann ab 1931 am AG München und ab 1937 am LG München. „Wiederverwendet“ für das Amtsgericht München wurde er ab dem 01.09.1945, da ihn die Spruchkammerentscheidung als „nicht betroffenen“ einstufte. Hier bestätigt sich die Annahme, wenn auch nur exemplarisch, dass in der Justiz eine Personalübernahme stattfand.

Arbeitsgerichtsdirektor B (*1888)¹⁵⁵ war der erste „richtige“ hauptamtliche, vorsitzende Arbeitsrichter in der neuerrichteten Arbeitsgerichtsbarkeit. B war Volljurist und von 1921 bis zur Verstaatlichung der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte als Gewerberichter tätig. Danach blieb er in städtischen Diensten und führte ab 1934 Vaterschaftsprozesse des Stadtjugendamtes München. Ab 1941 war B Stellvertreter des Amtsvormundes der Amtsvormundschaft München. Am 01.04.1947 wurde er zum Arbeitsgerichtsdirektor des ArbG München bestellt. Nach dem Urteil der Spruchkammer war er „nicht betroffen“, obgleich er Mitglied des NSV, NSKOV und des Reichsbundes deutscher Beamter war. B hat auch seine Ausbildung bereits lange vor 1933 beendet und war noch vor der Schaffung der Arbeitsgerichtsbarkeit als Gewerberichter für arbeitsrechtliche Streitigkeiten zuständig. Eine direkte personelle Kontinuität ist für seine Person aber nicht zu bejahen.

Ende des Jahres 1947 wurde Arbeitsgerichtsrat H (*1884)¹⁵⁶ am ArbG München eingestellt. H war kein studierter Jurist, sondern verfügte im Bereich des Arbeitsrechts über praktische Erfahrung. So war er ab dem 01.08.1920 Referent im bayerischen Arbeitsministerium. Ab 1924 arbeitete er als Schlichter und ab 1933 als Treuhänder der Arbeit. 1934 dann als Sachbearbeiter des Sondertreuhänders. Von 1942 bis zum 28.03.1946 war er schließlich als Oberregierungsrat beim Landesarbeitsamt Schwaben tätig. Nach Kriegsende war er Mitglied der Unterkommission zur Feststellung der gegenwärtigen Rechtslage auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes.¹⁵⁷

Im Spruchkammerverfahren wurde er als Mitläufer eingestuft. Bei Aufnahme seiner Tätigkeit am ArbG München betrug sein Alter bereits 63 Jahre. Eine Kontinuität im Sinne der oben aufgestellten Frage einer Übernahme des alten (Justiz-) Personals im enge-

¹⁵² Alle folgenden Informationen zu K stammen aus BayHStA Abt. MJu 25446.

¹⁵³ Ziffer 2 der Ausführungsverordnung Nr. 1 zum MRG Nr. 2; siehe hierzu S. 4 ff.

¹⁵⁴ Siehe Urteilssammlung StaM ArbG München Nr. 49, 50, 51.

¹⁵⁵ BayHStA MArb 4538.

¹⁵⁶ Alle folgenden Informationen zu H stammen aus BayHStA Abt. MArb 5043.

¹⁵⁷ BayHStA MArb 2148

ren Sinne ist hier zu verneinen, da er vor 1945 nicht als Arbeitsrichter tätig war. Dennoch ist eine mittelbare Kontinuität für das Arbeitsrecht nicht von der Hand zu weisen. Er war vor 1945 in einer im Bereich des Arbeitsrechts bzw. -verwaltung bedeutenden Position, gerade wenn man den Bedeutungsverlust der Arbeitsgerichte nach 1934 bedenkt, sogar in einer bedeutenderen Position als ein Arbeitsrichter tätig.¹⁵⁸ Da dieser umgehend nach Kriegsende zunächst am Landesarbeitsamt weiterbeschäftigt wurde und 1947 daran anschließend seine Tätigkeit als Arbeitsrichter begann, könnte man hier vielmehr eine personelle Kontinuität in einem etwas weiteren Sinne annehmen, im Sinne eines Erhaltenbleiben einer Funktionselite einer sog. Funktionskontinuität.¹⁵⁹

Des Weiteren war als Arbeitsgerichtsrätin Frau R¹⁶⁰ (geb. 1887) am ArbG München tätig. Diese übernahm ab dem 01.09.1947 Tätigkeiten für das ArbG und auch das LAG. Auch sie war keine ausgebildete Juristin. Offiziell eingestellt wurde sie erst nach erfolgreichen Ablegens einer speziellen Prüfung, welche als Nachweis ihrer außerordentlichen Kenntnisse auf dem Gebiet des Arbeitsrechts galt. Bei ihrer Ernennung war diese 61 Jahre alt. R war Gewerkschaftsmitglied und ab 1920 als Funktionärin bei Tarifverhandlungen zur Wahrung der weiblichen Interessen tätig, und als Vertreterin vor dem Arbeitsgericht erschienen. Danach war sie bis zu ihrer Entlassung nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten als Vermittlerin am Arbeitsamt München tätig. Im Jahr 1944 verbrachte sie einen Monat in Schutzhaft. Ab dem 15.06.1945 konnte sie ihre Tätigkeit als Vermittlerin am Arbeitsamt wiederaufnehmen bevor sie schließlich als Arbeitsrichterin ernannt wurde. Durch Entscheid der Spruchkammer München VI vom 11.03.1947 wurde sie als „nicht betroffen“ und politisch verfolgt eingestuft. Eine direkte personelle Kontinuität ist hier zu verneinen. Ebenfalls die mittelbare Kontinuität i.S. einer Funktionselite. Frau R war zwar zuvor in der Arbeitsverwaltung tätig, diese Tätigkeit erfuhr aber eine Zäsur, da sie nach der Machtergreifung entlassen wurde und demnach zur Zeit des nationalsozialistischen Regimes nicht mehr tätig sein durfte.

Einige weitere Richter anderer bayerischer Arbeitsgerichte waren in der untersuchten Zeit ebenfalls offensichtlich vertretungsweise am Arbeitsgericht München tätig. Als Beispiel hierfür ist Arbeitsgerichtsdirektor Dr. R (geb. 1885) zu nennen.¹⁶¹ In der Urteilssammlung sind sieben Urteile in denen R vorsitzender Arbeitsrichter war, datiert vom 21.10.1947-24.10.1947, enthalten.¹⁶² Eigentlich war R ab dem 27.06.1947 Arbeitsgerichtsdirektor in Rosenheim. Zum Zeitpunkt seiner Tätigkeitsaufnahme war er 62 Jahre alt. Vor der Ernennung als Arbeitsrichter war er nach seiner Entlassung aus der Kriegsgefangenschaft bis 1947 als Amtsgerichtsrat am AG Rosenheim tätig. Der Volljurist begann seine Laufbahn in der Justiz bereits 1919. Zuerst bei der Anwaltschaft an den

¹⁵⁸ Siehe oben Arbeitsgerichte nach 1933, S. 12 ff.

¹⁵⁹ Begriffe übernommen von Diestelkamp, Kontinuität und Wandel in der Gesellschafts- und Rechtsordnung vor und nach 1945, in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung, S. 33 ff.

¹⁶⁰ BayHStA Abt. 5646.

¹⁶¹ Alle folgenden Informationen zu Dr. R stammen aus BayHStA Abt. MArb 5699.

¹⁶² StaM Arbeitsgericht München Nr. 50, 51, 52.

Amtsgerichten Lauf, Hersbruck und Bamberg (1919), danach als Amtsrichter am AG Rosenheim (ab 1925) und ab 1927 als Arbeitsrichter am ArbG Rosenheim. In der Entscheidung der Spruchkammer wurde er als entlastet (Kriegsführer) eingestuft. Im vorliegenden Fall ist eine direkte personelle Kontinuität, mit Ausnahme der Kriegsabweesenheit, zu bejahen.

Im Jahr 1949 wurden noch weitere Stellen für hauptamtliche, vorsitzende Richter am ArbG München geschaffen. Hierzu gehören ArbGRat F¹⁶³ (geb. 1888) und ArbGRat G¹⁶⁴ (geb. 1896), ArbGRat He sowie ArbGRat T. Zu ermitteln war, dass F kein fertig studierter Jurist war. Ab 1920 war er bei einem Arbeitgeberverband tätig. Bis zu seiner Zwangspensionierung 1933 war er zeitweise als Beisitzer im Arbeitsgericht bzw. auch Landesarbeitsgericht tätig. 1939 wurde er aus politischen Gründen auf Grundlage des Berufsbeamtengesetzes entlassen. Im Spruchkammerverfahren wurde er als Entlasteter und politisch Verfolgter eingestuft. Eine personelle Kontinuität sowohl im direkten, als auch weiteren Sinne ist damit nicht gegeben. ArbGRat G besaß das 1. Juristische Staatsexamen und arbeitete vor seiner Einstellung im Staatsministerium für Arbeit und Soziales. Die Spruchkammer bescheinigte ihm vom Gesetz „nicht betroffen“ und ein politisch Verfolgter zu sein.

[2]. Fazit

Der Altersdurchschnitt der Vorsitzenden bei ihrer Ernennung lag im Schnitt bei etwa 60 Jahren. Es lässt sich feststellen, dass vor allem die Jahrgänge von 1884-1888 eingestellt wurden. Die Richter dieser „Zwischenzeit“ entstammen damit alle derselben Alterskohorte. Eine direkte personelle Kontinuität im Sinne, einer Übernahme des vor 1945 tätigen Personals ist am ArbG München für den Zeitraum der Erhebung entsprechend den vorherigen Ausführungen, grundsätzlich nicht zu bejahen. Die einzige Ausnahme stellt Arbeitsgerichtsdirektor R dar, denn dieser war vor 1945 Arbeitsrichter am ArbG Rosenheim (einzige Unterbrechung seiner Tätigkeit stellte sein Kriegseinsatz von 1939-1945 dar) und wurde nach 1945 auch wieder dort eingesetzt. Dieser war allerdings, wie bereits erwähnt nur hilfsweise am ArbG München tätig. Am Beispiel von ArbGRat H kann man zudem das Bestehenbleiben einer gewissen Art von Funktionselite erkennen. Eine direkte personelle Kontinuität ist zwar nicht vorhanden, da er nie zuvor als Arbeitsrichter tätig war. Jedoch war dieser viele Jahre Reichstrehänder der Arbeit und danach am Landesarbeitsamt tätig. Von 1920 bis 1946 war er durchgehend in wichtigen Positionen im Bereich des Arbeitsrechts. Die Arbeitsgerichtsbarkeit erlitt während der NS-Zeit, wie bereits oben ausgeführt, einen erheblichen Bedeutungsverlust. Die Reichstrehänder der Arbeit und auch die Arbeitsämter waren neben den Funktionären der DAF in der nationalsozialistischen Zeit die bestimmenden Organe im Arbeitsrecht. Damit war dieser bereits vor 1945 Teil einer Funktionselite im Arbeitsrecht.

¹⁶³ Alle folgenden Informationen zu F stammen aus BayHSta Abt. MArb 4999.

¹⁶⁴ Alle folgenden Informationen zu G stammen aus BayHSta Abt. MArb 4838.

Letztlich kann man sagen, dass in der Besetzung des Arbeitsgerichts München zumindest für den Erhebungszeitraum von 1945-1949, keine direkte personelle Kontinuität, wie in der Justiz bzw. auch Verwaltungsgerichtsbarkeit oftmals festgestellt wurde, zu erkennen ist. Dies lässt sich gerade durch die Regelung im Kontrollratsgesetz Nr. 21 mit dem Verzicht auf die Befähigung zum Richteramt und dem Personalmangel der anderen Gerichtsbarkeiten, die weiterhin die Befähigung zum Richteramt als Notwendigkeit voraussetzten plausibel erklären.

bb. Hessen

Gleichermaßen wurden für Hessen anhand der jeweiligen Urteilssammlungen die Namen der an diesen Arbeitsgerichten in der Besatzungszeit tätigen Richter entnommen. Die vollständigen Namen ließen sich zum einen mit der dankenswerten Hilfe der Arbeitsgerichte Wetzlar und des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt a.M. und zum anderen über die Akten des Landesarbeitsgerichtes im hessischen Hauptstaatsarchiv ermitteln. Personalakten sind dagegen weder im Hauptstaatsarchiv Wiesbaden noch im Staatsarchiv Darmstadt vorhanden. Eine Anfrage im hessischen Justizministerium führte zu dem Ergebnis, dass dort lediglich die Personalakte eines Landesarbeitsgerichtsdirektors vorhanden ist.

[1]. Hessische Arbeitsgerichte ¹⁶⁵

Soweit aus den Akten des Landesarbeitsgerichtes ersichtlich und in Übereinstimmung mit Herrn Dr. Gerhard Müller, dem ersten Präsidenten des LAG Frankfurt a.M. und späteren Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts, waren alle Vorsitzenden der erstinstanzlichen Arbeitsgerichte keine Volljuristen.¹⁶⁶ Zum Großteil handelte es sich hierbei um Gewerkschaftssekretäre oder ehemalige an Arbeitsämtern Beschäftigte, vor allem in Schlichtungsstellen. Lediglich zwei Arbeitsrichter verfügten, soweit aus den Sachakten ersichtlich, über das erste juristische Staatsexamen. Auffällig ist daneben, dass in der Richterliste bei vielen der schließlich als vorsitzenden Richter Berufenen eine Parteizugehörigkeit vermerkt war. Häufig handelte es sich hierbei um eine Mitgliedschaft in der SPD, teilweise auch um solche in der KPD. Ein Altersdurchschnitt ist hier mangels vollständiger Altersangaben in den Archivalien leider nicht ermittelbar.

[2]. Fazit

In Hessen liegt offenbar ebenfalls keine direkte personelle Kontinuität in der erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsbarkeit vor. Hier wurden nach bisherigem Kenntnisstand durchweg keine Volljuristen für die erste Instanz eingestellt. Entsprechend den Ausführun-

¹⁶⁵ Ausführungen hier bezogen auf die Erstbesetzung aller hessischen Arbeitsgerichte nach 1945, nicht nur auf die Arbeitsgerichte der ausgewerteten Urteilssammlungen.

¹⁶⁶ HHStAW Abt. 634 Nr. 36; Gerhard Müller, Zur Geschichte der Arbeitsgerichtsbarkeit seit 1945, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, 1994, S. 108.

gen ist aber hinsichtlich der parteipolitischen Zugehörigkeit eine Tendenz zur SPD bzw. KPD deutlich zu erkennen.

cc. Zusammenfassung

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich weder für Bayern noch für Hessen eine direkte personelle Kontinuität in der erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsbarkeit vor und nach 1945 feststellen lässt. Anders als in der Justiz oder auch Verwaltungsgerichtsbarkeit erfolgte hier gerade keine undifferenzierte Übernahme des alten Personals. Dies mag vor allem an der Regelung des KRG Nr. 21 liegen, nach der eine Befähigung zum Richteramt nicht mehr Voraussetzung für einen erstinstanzlichen Vorsitzenden war. In Hessen wurde von den Möglichkeiten, die die Regelung des KRG Nr. 21 für die Besetzung der Gerichte in der ersten Instanz bot, im größtmöglichen Umfang Gebrauch gemacht, indem keine Volljuristen als Arbeitsrichter eingesetzt wurden. In Bayern war unter den 3 anfänglich eingesetzten Richtern und Richterinnen auch nur einer Volljurist. Diese Art der Besetzung mag aber auch der Personalnot an unbelasteten Juristen in den anderen Gerichtsbarkeiten geschuldet sein. Ursache könnte weiter auch der in der NS-Zeit eingetretenen Bedeutungsverlust und damit auch Verlust des Arbeitsanfalls an den Arbeitsgerichten sein. Dieser Bedeutungsverlust führte nämlich dazu, dass es bereits vor Kriegsende kaum noch tätige Arbeitsrichter gab und die noch aktiven Arbeitsrichter meist bereits an die Amts- und Landgerichte abgeordnet oder versetzt worden waren. Wie am Beispiel Bremens erkennbar, war dort gegen Kriegsende nur noch ein Vorsitzender an einem erstinstanzlichen Gericht mit einer Viertel-Stelle beschäftigt.¹⁶⁷ Die Richterstellen der Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte wurden bereits mit Rundverfügung des Reichsjustizministers vom 24.07.1936 auf die Amts- und Landgerichte übertragen und die Richter entsprechend versetzt.¹⁶⁸ D.h. es ist mit ziemlicher Sicherheit anzunehmen, da es sich bei der genannten Rundverfügung um eine des Reichsjustizministers handelte, die damit auch für Bayern und Hessen galt, dass auch dort bereits vor Kriegsende nur noch wenige vorsitzende Richter vollumfänglich an den Arbeitsgerichten beschäftigt waren, sondern vielmehr bei den Amts- oder Landgerichten eingesetzt waren.

4. Nationalsozialistisches Recht

a. Definitionsmodelle

Vor der Auswertung der Urteile, ist zunächst noch eine Begriffsklärung vorzunehmen. Herauszuarbeiten ist, was in der vorliegenden Arbeit genau unter nationalsozialistischen Gesetzen bzw. Recht verstanden wird. Nationalsozialistische Gesetze bzw. Recht sind zwar bereits ein in Großteilen intensiv erforschtes Feld. Dennoch gibt es auch diesbezüglich noch weiteren Raum für neue Forschungen. Was allerdings genau unter dem Begriff zu verstehen unterstand nach 1945 unterschiedlichen und variierenden Ansich-

¹⁶⁷ Vgl. Trinkhaus, Die Geschichte und Rechtsprechung der bremischen Arbeitsgerichtsbarkeit, S. 97.

¹⁶⁸ Trinkhaus, Die Geschichte und Rechtsprechung der bremischen Arbeitsgerichtsbarkeit, S. 97 insb. dort Fn. 226.

ten und Auslegungen.¹⁶⁹ Allgemein werden von diesem Begriff zumeist wohl hauptsächlich die nationalsozialistischen Gesetze als erfasst betrachtet, die man eindeutig an ihrem ideologischen Wortlaut und Inhalt erkennen kann, wie z.B. sehr deutlich bei den Rassegesetzen. Daneben gab es aber auch Gesetze, die von ihrem Wortlaut her unauffälliger formuliert waren, also weniger offensichtlich nationalsozialistisch und weitere, deren nationalsozialistischer Charakter ggfs. allein durch den Gesetzestext nicht zu erkennen ist, dafür aber durch die Gesetzesbegründung oder auch Vorsprüche dennoch klar zu Tage trat. Daneben gab es Gesetze, die eine Ungleichbehandlung zum Inhalt hatten oder den Rechtsweg zu den Gerichten verhinderten. Hier stellt sich naturgemäß die Frage, ob die genannte Bandbreite an Gesetzen, die damit letztlich ebenfalls der Durchsetzung nationalsozialistischer Anschauungen dienten, auch unter die Gruppe nationalsozialistischer Gesetze und des nationalsozialistischen Rechts zu fassen sind. Zutreffenderweise wird man diese Frage bejahen müssen. Alle diese Aspekte aber in eine griffige und prägnante Definition zu fassen, stellte und stellt eine nicht geringe Herausforderung dar. Versuche den Begriff zu definieren gibt es tatsächlich auch nur wenige. Der Begriff wird vielmehr meist als bekannt vorausgesetzt und verwendet, ohne aber sich näher damit auseinanderzusetzen, was nationalsozialistisches Recht eigentlich bedeutet und welche Kriterien erfüllt sein müssen, um unter diesen Begriff zu fallen. Nicht selten verzichteten auch Verfasser wissenschaftlicher Abhandlungen ganz darauf, dass ihrer Arbeit zugrundeliegende Begriffsverständnis offen zu legen. Selbst der alliierte Kontrollrat hatte Schwierigkeiten bei der Qualifizierung. Bei manchen Vorschriften erkannte man den nationalsozialistischen Inhalt der Norm erst bei ihrer Anwendung, während andere Vorschriften unter „geänderten Vorzeichen“ als sozialpolitisch sinnvoll erscheinen konnten.¹⁷⁰

Im Folgenden werden daher drei Definitionsmodelle bzw. Kriterienkataloge vorgestellt, die geeignet erscheinen, den Begriff sinnvoll zu konkretisieren. Die Ansichten der Besatzungsmächte in Form des LARE (= German Law Reform) – einer Untereinheit des DLEG (Legal Directorate) – und des Juristischen Prüfungsausschusses (JPA) in Berlin wurden von Etzel bereits im Rahmen seiner Untersuchung detailliert dargestellt.¹⁷¹ Der Vertreter der Amerikaner im LARE stellte für die Überprüfung deutscher Gesetze folgenden Katalog mit Kriterien auf, welche Gesetze als nationalsozialistisch einzustufen sind:

„Bestimmungen, die (1) bevorteilten aufgrund der Zugehörigkeit zur NSDAP und verwandter Organisationen, (2) diskriminierten aus rassistischen, politischen, religiösen Motiven oder wegen der Staatszugehörigkeit, (3) die Etablierung oder den Funktionsablauf der NSDAP oder verwandter Organisationen regelten, (4) Nazi-Lehren von Rasse, Blut und Boden sowie das Führerprinzip ins deutsche Recht einführten, (5) inspiriert waren von antidemokratischen und mit sozialen und demokratischen Leben nicht zu vereinba-

¹⁶⁹ Vgl. hierzu auch Laage, Die Auseinandersetzung um den Begriff des gesetzlichen Unrechts nach 1945, KJ 1989, S. 410 ff., insb. S. 416 ff. Ähnlich auch Diestelkamp/Jung, Die Justiz in den Westzonen und der frühen Bundesrepublik, APuZ Bd. 13-14, 1989, S. 24.

¹⁷⁰ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 53.

¹⁷¹ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 56 f., 75 f.

renden Lehren, (6) der Zentralisierung dienten (vor allem dort, wo ohne Notwendigkeit die Länder –zugunsten der Reichszuständigkeit beschnitten wurde), (7) unzulässig individuelle Grundfreiheiten verkürzten, (8) unzulässig Abwehrrechte gegen den Staat beschränkten, (9) unzulässig harte Bestrafungen vorsahen, (10) Militärgeist fördern, (11) in Zusammenhang mit Organisation und Tätigkeit der Wehrmacht standen.“¹⁷²

Der Juristische Prüfungsausschuss in Berlin (JPA) beschäftigte sich ebenfalls mit der Überprüfung von Gesetzen aus der Zeit des Nationalsozialismus, vor allem mit dem materiellen Recht, wobei er diese in drei Gruppen einteilte: „Typisch Nationalsozialistische Gesetze wie die Nürnberger Gesetze, die „auf den ersten Blick sowohl von dem Laien wie von dem Juristen mühelos und ohne weiteres als solche zu erkennen“ sind.“¹⁷³ Zu der 2. Gruppe zählten: „Notgesetze wie die Kriegswirtschaftsverordnung. In der Regel seien diese nicht als typisch nationalsozialistisch anzusehen, „zumal der Richter und Verwaltungsbeamte zur Zeit ihrer nicht entraten kann.“¹⁷⁴ Und zur letzten Gruppe sollten rein zivilrechtliche Gesetze gehören, die man mit Vorsicht anzuwenden hätte.“¹⁷⁵

Aus jüngerer Zeit gibt es eine weitere Definition, welche die benannten Kriterienkataloge prägnant zusammenführt. Stolleis¹⁷⁶ zufolge kann man unter nationalsozialistischem Recht dreierlei verstehen. Zunächst seien dies gerade die Gesetze, die von der nationalsozialistischen Ideologie besonders geprägt sind, wie beispielsweise das Gesetz zum Schutz des deutschen Blutes und der deutschen Ehre vom 15.09.1935¹⁷⁷, das Reichsbürgergesetz vom 15.09.1935¹⁷⁸ und das Reichsflaggengesetz vom 15.09.1935¹⁷⁹ um nur einige zu nennen. Die Entscheidung, ob ein nationalsozialistisches Gesetz vorliegt, kann danach erst nach einer inhaltlichen Prüfung auf potentielle nationalsozialistische Ideologien erfolgen. Im Weiteren verstehe man darunter auch das Recht, das im Nationalsozialismus neu geschaffen worden ist und die bestehende Rechtsordnung in den jeweiligen Bereichen aufgehoben hat.¹⁸⁰ Bei diesem Ansatz ist vor allem der zeitliche Aspekt entscheidend. In einem weiteren Sinne soll darunter die gesamte von 1933 bis 1945 geltende, praktizierte und gelehrte Rechtsordnung zu verstehen sein.¹⁸¹ D.h. auch zum Beispiel das BGB oder HGB mit den in der NS-Zeit praktizierten Auslegungen und Anwendungen sind demnach als nationalsozialistisch zu bezeichnen. Dieser Ansatz ermöglicht es zu berücksichtigen, dass gerade durch die „unbegrenzte Auslegung“ von Generalklau-

¹⁷² Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 56.

¹⁷³ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 75.

¹⁷⁴ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 76.

¹⁷⁵ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 76.

¹⁷⁶ Stolleis, Nationalsozialistisches Recht, in: Erler/Kaufmann, HRG, III. Band: List - Protonotar, Sp. 873 f.; ders., Recht im Unrecht, S. 12.

¹⁷⁷ RGBl. 1935 I, S. 1146.

¹⁷⁸ RGBl. 1935 I, S. 1146.

¹⁷⁹ RGBl. 1935 I, S. 1145.

¹⁸⁰ Stolleis, Nationalsozialistisches Recht, in: Erler/Kaufmann, HRG, III. Band: List - Protonotar, Sp. 874.

¹⁸¹ Stolleis, Nationalsozialistisches Recht, in: Erler/Kaufmann, HRG, III. Band: List - Protonotar, Sp. 874.

seln auch die vernationalsozialistische Rechtsordnung von den Nationalsozialisten zur Verwirklichung ihrer Zwecke nutzbar gemacht und pervertiert wurde.¹⁸²

b. Stellungnahme

In dieser Untersuchung werden als nationalsozialistisches Arbeitsrecht diejenigen Arbeitsgesetze bezeichnet, die nach der Machtergreifung 1933 bis zur bedingungslosen Kapitulation im Jahr 1945 ergangen sind. Mit anderen Worten, zunächst entscheidend ist allein der zeitliche Aspekt. Auf ihren möglichen nationalsozialistischen Inhalt, ideologischen Gehalt und Vereinbarkeit mit den entsprechenden Kontrollrats- und Militärregierungsgesetzen werden diese Arbeitsgesetze dann in den jeweiligen Kapiteln untersucht.

Interessant ist auch, was nach 1945 durch das Eingreifen der Alliierten mit ihren Kontroll- und Militärratsgesetzen mit dem verbleibenden deutschen, und damit gerade auch dem NS-Recht erfolgt ist. Durch die Besetzung Deutschlands traten die Besatzungsmächte als Gesetzgeber hinzu. Die Gesetzgebung der Besatzungsmächte beschränkte sich dabei nicht auf den Erlass von neuem Recht und Aufhebungsgesetzen, sondern auch in der Bestätigung fortgeltender Rechtsnormen.¹⁸³ Durch das Auslegungs- und Anwendungsverbot in Ziff. 3 MRG Nr. 1 wurde dabei allerdings einschränkend angeordnet, dass man NS-Gesetze nicht mehr wie bisher auslegen durfte und auch Gesetzeszwecke und Vorsprüche außer Betracht zu bleiben haben. Zu diskutieren wäre, ob die Beschränkung der Gesetze auf ihren reinen Wortlaut schon eine neue Sinngebung darstellt. Denn damit wären die Besatzungsmächte ab diesem Zeitpunkt „Willensträger des weitergeltenden Rechts.“¹⁸⁴ Was bedeutet, dass ab diesem Zeitpunkt bzgl. der nicht aufgehobenen Arbeitsgesetze und Verordnungen, u.U. auch von durch die Besatzungsmächte als Gesetzgeber indirekt bestätigtem (nationalsozialistischen) Arbeitsrecht zu sprechen wäre.

¹⁸² Siehe hierzu grundlegend Rüthers, Die unbegrenzte Auslegung, v.a. S. 183 ff., 210 ff. und 216 ff. Siehe zu der Verwendung von Gemeinwohlformeln in der NS-Zeit Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht.

¹⁸³ Vgl. Edelmann, Der Einfluss des Besatzungsrechts auf das deutsche Staatsrecht der Übergangszeit, S. 48; Lewald, Grundlagen der neuen Rechtsordnung Deutschlands, S. 21.

¹⁸⁴ Edelmann, Der Einfluss des Besatzungsrechts auf das deutsche Staatsrecht der Übergangszeit, S. 50.

I. ANWENDUNG DES GESETZES ZUR ORDNUNG DER NATIONAL- LEN ARBEIT (AOG) VOM 20.01.1934¹⁸⁵

Das AOG, oft auch als nationalsozialistische Arbeitsverfassung oder auch Grundgesetz der Arbeit bzw. Sozialverfassung bezeichnet, war das zentrale arbeitsrechtliche Gesetz der NS-Zeit.¹⁸⁶ Im vorliegenden Kapitel wird die Anwendung des AOG durch die erstinstanzlichen Arbeitsgerichte in Bayern und Hessen im Zeitraum von 1945-1949 untersucht. Vorangestellt ist zum besseren Verständnis zunächst eine überblicksartige Darstellung der wesentlichen Regelungen des Gesetzes. Im Anschluss daran erfolgt ein kurzer Ausblick auf das Schicksal des Gesetzes und des allgemeinen Kündigungsschutzrechts nach 1945 bis zu den ersten bundesgesetzlichen Regelungen. Im Weiteren liegt dann der Fokus auf der Rechtspraxis selbst. Dargestellt werden die Entscheidungen des ArbG München und der hessischen Arbeitsgerichte aus dem Untersuchungszeitraum, die das AOG erwähnten und zum Teil auch anwendeten. Von der Darstellung erfasst sind daneben, sofern vorhanden, auch die Berufungsurteile der Verfahren, und einige weitere veröffentlichte, daher vor allem zweitinstanzliche Entscheidungen der Arbeitsgerichte dieser Länder, die die Anwendbarkeit diskutieren bzw. das Gesetz erwähnen. Im Hessischen Hauptstaatsarchiv konnten zum Thema AOG bzw. Kündigungsschutz zusätzlich Dokumente des Landesarbeitsgerichts Frankfurt a.M. eingesehen werden. Die in diesen Unterlagen erkennbaren Rechtsansichten ermöglichen ebenfalls weitere Einblicke hinsichtlich der Anwendung des AOG. Der letzte Abschnitt des Kapitels beurteilt auf Grundlage des aufgearbeiteten Quellenmaterials die Anwendung des Gesetzes. Dazu wird zunächst eine vergleichende Betrachtung zwischen beiden Ländern vorgenommen, anschließend erfolgt eine Prüfung des Gesetzes auf seinen nationalsozialistischen Charakter und seine Entnazifizierungsbedürftigkeit und zuletzt wird die Art und Weise der Anwendung bei der Rechtsfindung aufgezeigt.

1. Normgeschichte

a. Regelungen des AOG

Mit seinem Erlass wurden gem. § 65 Nr. 1, 6, 7 AOG unter anderem das Betriebsrätegesetz vom 04.02.1920¹⁸⁷, die Tarifvertragsverordnung vom 23.12.1918¹⁸⁸, die Verord-

¹⁸⁵ RGBl. 1934 I, S. 45.

¹⁸⁶ So unter anderem bei Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 39; Ramm, Deutschlands Arbeitsverfassung nach 1945, JZ 1998, S. 473; Neumann, Behemoth, S. 485. Vgl. zum nationalsozialistischen Arbeitsrecht und AOG insbesondere Mayer-Maly, Die Arbeitsgerichtsbarkeit und der Nationalsozialismus, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, 1994, S. 89 ff.; Radke, Die Nachwirkungen des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit“, Arbeit und Recht, 1965, S. 302 ff.

¹⁸⁷ RGBl. 1920, S. 147.

¹⁸⁸ RGBl. 1918, S. 1456.

nung über das Schlichtungswesen vom 30.10.1923¹⁸⁹, die sog. Stilllegungsverordnung¹⁹⁰ und damit das gesamte kollektive Arbeitsrecht und der Kündigungsschutz der Weimarer Republik außer Kraft gesetzt.¹⁹¹ Das Gesetz wurde bis zum Jahr 1943 durch insgesamt 22 Durchführungsverordnungen ergänzt. Zuletzt erging die 22. DVO zum AOG am 30.03.1943.¹⁹²

Inhaltlich war das Gesetz von den grundlegenden Prinzipien des nationalsozialistischen Arbeitsrechts, dem Führerprinzip, der Betriebsgemeinschaft¹⁹³ und dem Betonen der gegenseitigen Fürsorge- und Treuepflichten zwischen Führer und Gefolgschaft bestimmt.¹⁹⁴ Der Begriff der Betriebsgemeinschaft basierte auf der Grundlage der nationalsozialistischen Gemeinschaftslehre.¹⁹⁵ Die Betriebsgemeinschaft wurde nach dieser Auffassung als Teil der Volksgemeinschaft begriffen. Hieraus wurde abgeleitet, dass Erwerbsarbeit nicht mehr nur als Verdienst- und Lebensgrundlage des Einzelnen betrachtet, sondern vielmehr eine Verstaatlichung in der Art eintrat, dass die Ausübung von Erwerbstätigkeit zugleich als Dienst an Staat und Volk angesehen wurde.¹⁹⁶ Arbeit wurde damit zu einem politischen Tatbestand.¹⁹⁷ Hintergrund dieser Gemeinschaftsideologie sollte die Überwindung des Klassenkampfes sein.¹⁹⁸ Sämtliche demokratische Elemente, wie betriebliche Mitspracherechte und Kontrollmöglichkeiten der Belegschaft wurden mit dem AOG abgeschafft.¹⁹⁹ An die Stelle des Betriebsrates aus dem Betriebsräte-

¹⁸⁹ RGBL. 1923 I, S. 1043.

¹⁹⁰ VO über Betriebsstilllegungen und Arbeitsstreckung vom 15.10.1923, RGBL. 1923 I, S. 983. § 20 AOG beinhaltete in Etwa den Rechtsinhalt dieser VO, siehe dazu Holling, Kündigungsbeschränkung (Kündigungsschutz), Arbeit und Sozialfürsorge 1948, S. 77.

¹⁹¹ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 39.

¹⁹² RGBL. 1943 I, S. 174.

¹⁹³ Eingehend zur Betriebsgemeinschaft nach dem AOG vgl. Hientzsch, Arbeitsrechtslehren im Dritten Reich und ihre historische Vorbereitung, S. 1 ff.

¹⁹⁴ So auch Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 23; Ramm, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, KJ 1968, S. 111 f.; Kranig, Lockung und Zwang, S. 43 f. Vgl. dazu auch Neumann, Behemoth, S. 485 ff.; Radke, Die Nachwirkungen des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit“, Arbeit und Recht 1965, S. 303 f.

¹⁹⁵ Siehe Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, S. 127 ff., 130 ff.; Hientzsch, Arbeitsrechtslehren im Dritten Reich und ihre historische Vorbereitung, S. 2. Zeitgenössische Ausführungen zur Betriebsgemeinschaft bei Fechner, Führertum und Unternehmertum im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, S. 18 ff., 84 ff.

¹⁹⁶ § 1 AOG: „(...) zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat.“ Vgl. dazu auch Hientzsch, Arbeitsrechtslehren im Dritten Reich und ihre historische Vorbereitung, S. 64; Ramm, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, KJ 1968, S. 111 f.; Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, S. 130 ff.; vgl. auch Kranig, Lockung und Zwang, S. 44.

¹⁹⁷ Siebert, Die Deutsche Arbeitsverfassung, S. 31.

¹⁹⁸ Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, S. 127 ff.; Radke, Die Nachwirkungen des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit“, Arbeit und Recht 1965, S. 305. Vgl. auch Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit, 1934, S. 2 ff.

¹⁹⁹ Vgl. Kranig, Lockung und Zwang, S. 44. Vor der Abschaffung des Betriebsrates durch das AOG erging bereits das nationalsozialistische Gesetz über Betriebsvertretungen und über wirtschaftliche Vereinigungen vom 04.04.1933, RGBL. 1933 I, S. 161. Mit diesem Gesetz konnten politisch nicht gewünschte Betriebsräte aus ihren Ämtern entfernt und Betriebsratswahlen verschoben werden. Siehe dazu auch bei Kittner, Die Geschichte des Arbeitsrechts, in: Kittner/Zwanziger/Deinert (Hrsg.), Arbeitsrecht, Hand-

gesetz von 1920 trat der sog. Vertrauensrat (§ 5 AOG), der nur noch eine rein beratende Funktion hatte.²⁰⁰ Ein solcher Rat musste gem. § 5 Abs. 1 AOG ab einer Betriebsgröße von zwanzig Beschäftigten gebildet werden. Der Vertrauensrat war anders als der abgeschaffte Betriebsrat keine Interessenvertretung der Belegschaft. Die Besetzung des Rates erfolgte nicht durch freie Wahl der Arbeitnehmer.²⁰¹ Zudem gehörte der Betriebsführer auch dem neu geschaffenen Gremium an, was den geänderten Charakter des Organs zusätzlich verdeutlicht.²⁰²

Im 2. Abschnitt den §§ 18 ff. AOG befinden sich die Vorschriften über die sogenannten Treuhänder der Arbeit, eine von den Nationalsozialisten neu geschaffene, dem Arbeitsrecht bis dahin nicht bekannte Einrichtung.²⁰³ Die Treuhänder der Arbeit wurden für größere Wirtschaftsgebiete mit dem Status eines Reichsbeamten ernannt und waren an Richtlinien und Weisungen der Reichsregierung gebunden (§ 18 AOG). Ihre Hauptaufgabe war es gem. § 19 Abs. 1 AOG für die Einhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen.²⁰⁴ Des Weiteren wurden die Lohngestaltung und materiellen Arbeitsbedingungen von den Treuhändern der Arbeit mittels Tarifordnungen geregelt und vorgegeben.²⁰⁵ Tarifordnungen wurden von den Treuhändern der Arbeit auf Grundlage von § 32 AOG erlassen und waren – anders als die zuvor üblichen Tarifverträge – Rechtsverordnungen.²⁰⁶ Außerdem gaben die Treuhänder Richtlinien für die Betriebsordnung vor, an die die Betriebsführer beim Erlass einer eigenen für den Betrieb geltenden Betriebsordnung gem. §§ 26, 27 AOG gebunden waren²⁰⁷ und konnten eine solche Betriebsordnung auch wieder aufheben. Mit Kriegsbeginn erhielten die Treuhänder durch die Vorschriften der

buch für die Praxis, 6. Aufl. 2011, S. 19.

²⁰⁰ Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit, 1934, S. 159 ff., insb. S. 162; Niskisch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, S. 26 f.; Deventer, Arbeitsrecht im Nationalsozialismus, JuS 1988, S. 15; Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 139.

²⁰¹ Anfangs wurde eine Liste an Kandidaten vom Betriebsführer zusammen mit dem Betriebsobmann der Nationalsozialistischen Betriebszellenorganisation aufgestellt, die zu billigen bzw. abzulehnen war. Ab März 1936 fanden diese sog. Wahlen nicht mehr statt, sondern die Amtszeiten der bestehenden Vertrauensräte wurden verlängert und Ersatz durch die Treuhänder der Arbeit bestimmt. So Neumann, Behe-moth, S. 488 ff.; Kranig, Lockung und Zwang, S. 92 f. Siehe zu den Vertrauensratswahlen auch bei De-venter, Arbeitsrecht im Nationalsozialismus, JuS 1988, S. 15 f., insb. S. 15 Fn. 21.

²⁰² Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit, 1934, S. 159 ff.; Richardi, Ar-beitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 40; Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutz-rechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 139.

²⁰³ Die Institution der Treuhänder der Arbeit wurde bereits durch das Gesetz über die Treuhänder der Ar-beit vom 19.05.1933, RGBl. 1933 I, S. 285, eingerichtet. Eine staatliche Verwaltungseinrichtung wurden diese dann durch das AOG. So Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft, S. 274, 288.

²⁰⁴ Umfassend zur Geschichte und Aufgaben der Treuhänder der Arbeit, siehe Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft, S. 274 ff., insb. 288 ff. und 306 ff.

²⁰⁵ Richardi, Arbeitsrecht als Teil der freiheitlichen Ordnung, S. 40. Vgl. auch Ramm, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, KJ 1968, S. 112.

²⁰⁶ Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit, 1934, S. 359; Richardi, Arbeits-recht als Teil der freiheitlichen Ordnung, S. 40.

²⁰⁷ Ramm, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, KJ 1968, S. 112. Vgl. auch Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit, 1934, S. 351 ff.

Kriegswirtschaftsverordnung vom 04.09.1939²⁰⁸ sogar eine eigene Strafgewalt in Form eines Ordnungsstrafrechts.²⁰⁹ Ein solcher Ordnungsstrafbescheid eines Treuhänders bestand in einer Geldstrafe und war gerichtlich nicht überprüfbar.²¹⁰ Lediglich eine Beschwerde beim Reichsarbeitsministerium (RAM) war dagegen möglich.²¹¹

Im 4. Abschnitt des AOG (§§ 35 ff.) und der 3. Durchführungsverordnung des AOG vom 28.03.1934²¹² war die sog. Soziale Ehrengerichtsbarkeit geregelt.²¹³ Auch hierbei handelte es sich um ein neues Instrument des Arbeitsrechts. Diese Gerichtsbarkeit diente der Durchsetzung des nationalsozialistischen Arbeitsrechts insbesondere des Führerprinzips.²¹⁴ Sie war eine disziplinäre Gerichtsbarkeit, die neben der Arbeitsgerichtsbarkeit stand. Ihr Zweck war es Verstöße gegen die „soziale Ehre“ zu sühnen.²¹⁵ Der Begriff der „sozialen Ehre“ stand in engem Zusammenhang mit dem Begriff der Betriebsgemeinschaft. Sozial ehrenhaftes Verhalten wurde in der Erfüllung der völkischen Dienstpflicht gesehen.²¹⁶ Die Gemeinwohlformel des § 35 AOG selbst hatte rein deklaratorischen Charakter und erschöpfte sich letztlich in einer Art Leitfunktion.²¹⁷ Da eine nähere Definition der sozialen Ehre unterblieb, war anhand der Fallgruppen in § 36 AOG zu prüfen, ob eine Verletzung derselben vorlag um einem Missbrauch als betriebliches Sanktionsgericht vorzubeugen.²¹⁸ Rechtstatsächlich sind in der Praxis offenbar nur sehr wenige

²⁰⁸ RGBl. 1939 I, S. 1609.

²⁰⁹ Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft, S. 344; Kranig, Lockung und Zwang, S. 235. Nach Kranig führte diese eigene Strafgewalt zu einem weiteren Rückgang und Bedeutungsverlust der Sozialen Ehrengerichtsbarkeit, a.a.O., S. 235 ff.

²¹⁰ Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft, S. 344 f.

²¹¹ Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft, S. 344 f.

²¹² RGBl. 1934 I, S. 255.

²¹³ Die DAF schuf ebenfalls eine Ehren- und Disziplinargerichtsbarkeit auf Grundlage einer im Jahre 1936 (erneuert 1939) erlassenen „Ehren- und Disziplinarordnung der Deutschen Arbeitsfront“. Mit dieser wurden Verletzungen der „sozialen Gemeinschaftspflichten“ ihrer Mitglieder geahndet. Diese Ehrengerichtsbarkeit sollte die Soziale Ehrengerichtsbarkeit dahingehend ergänzen, dass auch außerbetriebliches Verhalten der Arbeiter verfolgt werden konnte. So ausführlich bei Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft, S. 249 ff. Zur Sozialen Ehrengerichtsbarkeit, siehe a.a.O., S. 99 ff. Umfassend zur Sozialen Ehrengerichtsbarkeit siehe auch Kranig, Lockung und Zwang, S. 232 ff.

²¹⁴ Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 24.

²¹⁵ Art. 36 AOG: „Gröbliche Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten werden als Verstöße gegen die soziale Ehre von den Ehrengerichten gesühnt, (...)“ Kranig, Lockung und Zwang, S. 232 ff.; Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit, 1934, S. 390 f.; Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 24.

²¹⁶ § 35 AOG: „Jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft trägt die Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm nach seiner Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten. Er hat sich durch sein Verhalten der Achtung würdig zu erweisen, die sich aus seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft ergibt. Insbesondere hat er im Bewusstsein seiner Verantwortung seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen und sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen.“

Siehe auch Siebert, Die Deutsche Arbeitsverfassung, S. 33.

²¹⁷ Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, S. 139 f.; Kranig, Lockung und Zwang, S. 234. Siehe auch Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit, 1934, S. 388.

²¹⁸ Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, S. 140; Kranig, Lockung und Zwang, S. 234.

Ehrengerichtsverfahren durchgeführt worden, wobei mit Kriegsbeginn nochmals eine deutlich Abnahme und im Jahr 1944 schließlich eine völlige Einstellung erfolgte.²¹⁹

Die Paragraphen §§ 56 - 62 AOG im fünften Abschnitt regelten im Wesentlichen den Kündigungsschutz. Gem. § 56 AOG konnte ein Arbeiter bzw. Angestellter nach einjähriger Betriebszugehörigkeit eines Betriebes mit mindestens zehn Beschäftigten innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung auf Widerruf derselben wegen unbilliger Härte und wegen mangelnder Betriebsbedingtheit vor dem Arbeitsgericht klagen.²²⁰ Dem Vertrauensrat stand hier kein Prüfungsrecht bzgl. der Rechtmäßigkeit der Kündigung zu.²²¹ Seine Beteiligung bestand gem. § 56 Abs. 2 AOG nur noch in einer Beratung über die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung und dem Ausstellen einer Bescheinigung über die erfolgte Beratung, die der Klage hinzuzufügen war.²²² Sofern das Gericht feststellte, dass der Kündigungswiderruf erfolgreich war, bestand für den Unternehmer bzw. Betriebsführer keine Verpflichtung den Beschäftigten wiedereinzustellen. Stattdessen war ein Wahlrecht vorgesehen; gem. § 57 Abs. 1 AOG²²³ konnte zwischen Weiterbeschäftigung oder Zahlung einer Entschädigung gewählt werden, wenn eine Weiterbeschäftigung abgelehnt wurde.²²⁴ Neben diesen Vorschriften war § 20 AOG eine Kündigungs-schutzregelung, die im Falle von Massenentlassungen griff.²²⁵

Das AOG bezog gem. § 63 AOG Arbeitnehmer in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben nicht in seinen Anwendungsbereich mit ein. Um diese Lücke zu schließen erging am 23.03.1934 das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (AÖG).²²⁶ Dieses galt für in der Verwaltung und öffentlichen Betrieben beschäftigte Arbeiter und Angestellte, nicht erfasst waren Beamte. Das AÖG ähnelte vom Aufbau dem AOG war aber wesentlich kürzer und beschränkte sich inhaltlich zumeist auf Verweisungen auf die Vorschriften des AOG. So verweist etwa § 20 I AÖG auf die §§ 35 ff. AOG und hinsichtlich des Kündigungsschutzes erklärt § 22 AÖG die §§ 56 ff. AOG für anwendbar.

²¹⁹ Kranig, Lockung und Zwang, S. 234 (Tabelle der Entwicklung der ehrengerichtlichen Verfahren), S. 237 ff.; ders., Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG), Grundgesetz der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung?, S. 486, in: Steindl (Hrsg.), Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte. Siehe Übersicht der Entscheidungspraxis der sozialen Ehrengerichte bei Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft, S. 120 Fn. 89.

²²⁰ § 56 Abs. 1 AOG: "Wird einem Angestellten oder Arbeiter nach einjähriger Beschäftigung in dem gleichen Betrieb oder dem gleichen Unternehmen gekündigt, so kann er, wenn es sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens zehn Beschäftigten handelt, binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung klagen, wenn diese unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist."

²²¹ Vgl. Kranig, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG), Grundgesetz der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung?, in: Steindl (Hrsg.), Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte, S. 465.

²²² Kranig, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG), Grundgesetz der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung?, in: Steindl (Hrsg.), Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte, S. 465.

²²³ § 57 Abs. 1 AOG: "Erkennt das Gericht auf Widerruf der Kündigung, so ist im Urteil von Amts wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, dass der Unternehmer den Widerruf ablehnt."

²²⁴ Mansfeld/Pohl/Steinmann/Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit, 1934, S. 506.

²²⁵ Holling, Kündigungsbeschränkung (Kündigungsschutz), Arbeit und Sozialfürsorge 1948, S. 77.

²²⁶ RGBl. 1934 I, S. 220.

Im Rahmen einer umfassenden, auch inhaltliche Aspekte einbeziehenden Betrachtung der Regelungen des AOG mit seinen wesentlichen Prinzipien, wie z.B. dem Führerprinzip, ist der nationalsozialistische Charakter dieses Gesetzes klar zu erkennen. Carl Schmitt zufolge demonstrierte das AOG das nationalsozialistische Rechtsdenken am deutlichsten. Dieser „Kronjurist des Dritten Reichs“ bescheinigte dem neuen Arbeitsgesetz es würde das vorherige individualistische Vertrags- und Rechtsbeziehungsdenken überwinden.²²⁷ Nicht der mit dieser Beurteilung verbundenen beabsichtigten Würdigung, wohl aber der Qualifizierung des Gesetzes als solcher ist zustimmen. Man kann daher sagen, dass Arbeitsrecht der NS-Zeit war durch das AOG als zentrales Gesetz erheblich ideologisch geprägt.

b. Situation nach 1945

Wie oben dargestellt, war das AOG eines der zentralen nationalsozialistischen Gesetze. Die Alliierten begannen bereits im Jahr 1943 sich mit Möglichkeiten zur Bereinigung der deutschen Rechtsordnung sowie der völkerrechtlichen Legitimation für einen solchen Eingriff zu befassen.²²⁸ Im Rahmen der Planungen der Alliierten zur Reform des deutschen Rechts, insbesondere der Aufhebung nationalsozialistischer Gesetze wurde auch das AOG einer eingehenden Betrachtung unterzogen. Diese erfolgte im Juni 1944 durch die DLEG (Legal Directorate).²²⁹ Gerade von sowjetischer Seite wurde gefordert, dieses Gesetz in den Katalog der nationalsozialistischen Gesetze des später erlassenen KRG Nr. 1 betreffend die Aufhebung nationalsozialistischer Gesetze vom 20.09.1945²³⁰ aufzunehmen.²³¹ Gegen eine sofortige Aufhebung wurden von Seiten der anderen Besatzungsmächte allerdings Bedenken dahingehend erhoben, dass man aufgrund der Arbeitsmarktsituation nicht auf bestimmte Teile des Gesetzes, wie vor allem den Kündigungsschutz verzichten könnte.²³² Erst durch das Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.11.1946²³³ wurde mit Wirkung zum 01.01.1947 das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit samt seinen Durchführungsverordnungen aufgehoben. Das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23.03.1934²³⁴ wurde durch Kontrollratsgesetz Nr. 56 vom 30.06.1947²³⁵ mit Wirkung zum 04.07.1947 aufgehoben. Diese Aufhebung stellte sich dabei mehr als eine Formalität dar, da durch die bereits erfolgte vorherige Aufhebung des AOG die Anwendbarkeit des AOG in vielen Bereichen

²²⁷ Carl Schmitt, Über die drei Arten des rechtswissenschaftlichen Denkens, S. 53; Hientzsch, Arbeitsrechtslehren im Dritten Reich und ihre historische Vorbereitung, S. XIX.

²²⁸ Grundlegend zu der Arbeit der Alliierten im Hinblick auf die Bereinigung und Aufhebung nationalsozialistischen Rechts, siehe Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 30 ff., 20 ff.

²²⁹ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 110.

²³⁰ Official gazette of the Control Council for Germany, 1945, p. 6.

²³¹ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 110.

²³² Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 110.

²³³ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 229.

²³⁴ RGBL. 1934 I, S. 220.

²³⁵ Official gazette of the Control Council for Germany, 1947, p. 287.

auf ein Minimum beschränkt war, da sich dessen Regelungsinhalt fast ausschließlich in Verweisungen auf das AOG erschöpfte, die nach dessen Aufhebung ins Leere liefen.

Durch die Aufhebung des AOG entstand eine Lücke, die aufgrund der beträchtlichen Bedeutung des Kündigungsschutzes für die Arbeitnehmerschaft alsbald geschlossen werden musste. Das Gesetz, das den Kündigungsschutz vor dem Inkrafttreten des AOG geregelt hatte, das BRG von 1920 konnte dies nicht leisten, da es durch das AOG aufgehoben und nach allgemeiner Ansicht deshalb nicht mehr anwendbar war.²³⁶ Es gab nach der Aufhebung des AOG keinen allgemeinen Kündigungsschutz mehr, sondern nur noch einige wenige Vorschriften, die für spezielle Gruppen einen Kündigungsschutz oder aber lediglich eine Art von Kündigungsschutz im Wege einzuhaltender Verfahrensvorschriften anordnete z.B. im Schwerbehindertengesetz von 1923, im Gesetz über die Fristen von langjährigen Angestellten von 1926, im Mutterschutzgesetz von 1942, der ArbÄndVO und der APlWVO. Eine Schließung dieser Lücke erfolgte auch in der Folgezeit nicht durch den Kontrollrat oder die Militärregierungen. Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts im Allgemeinen und im Kündigungsschutz im Speziellen wurden diese zu keinem Zeitpunkt umfassend gesetzgeberisch tätig. Das KRG Nr. 22 vom 10.04.1946 mit dem Titel Betriebsrätegesetz²³⁷ war seiner Natur nach lediglich als Rahmengesetz ausgestaltet.²³⁸ Ob dieses einen Kündigungsschutz zumindest für Betriebsräte ermöglichte war nach zeitgenössischer Auffassung strittig, wurde aber zum Teil aus Art. IX des Gesetzes abgeleitet.²³⁹ Daher ergingen in der Folgezeit in den Ländern der meisten Besatzungszonen zum einen eigene Betriebsratsgesetze und zum anderen Länderkündigungsschutzgesetze.

Dies führte zu einer erheblichen Rechtszersplitterung, wie man im Folgenden anhand der Darstellung der vielfältigen Regelungen auf Länderebene erkennen kann.²⁴⁰ In Bayern z.B. wurde der Kündigungsschutz durch das Gesetz Nr. 76, dem Kündigungs-

²³⁶ Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 183; Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 214; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 40. Eine abweichende Begründung der Unanwendbarkeit in der SBZ siehe Helm, Die Aufhebung des „Gesetzes zur Ordnung der Nationalen Arbeit“, Arbeit und Sozialfürsorge 1947, S. 13 f. Der Autor dieses Artikels vertrat die Ansicht, dass durch die Aufhebung die mit dem AOG aufgehobenen Gesetze grds. wieder in Kraft treten, da das Gegenteil im KRG Nr. 40 ausdrücklich hätte angeordnet werden müssen, wie z.B. in KRG Nr. 1, und diese Gesetze noch nicht inhaltlich überholt oder aus sonstigen Gründen nicht mehr angewendet werden können. Im Falle des BRG 1920 sei dieses nicht mehr anwendbar, da es durch das Betriebsrätegesetz des Kontrollrats ersetzt wurde.

²³⁷ Official gazette of the Control Council for Germany, p. 133.

²³⁸ Plumeyer, Die Betriebsrätegesetze der Länder 1947–1950, S. 47.

²³⁹ Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 81 ff. Siehe hierzu auch LAG Frankfurt a.M. vom 28.03.1947, S. 48.

²⁴⁰ Alle Länderkündigungsschutzgesetze, Vorschriften bei Massenentlassungen und Betriebsräteregelelungen der westlichen Besatzungszonen im Folgenden siehe Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 1. Aufl., 1951, § 26 Rn. 2 ff. KSchG; Fiedler, Kündigungsschutz außerhalb des KSchG und seiner Vorgängerregelungen durch Grundrechte und allgemeines Zivilrecht (Untersuchungszeitraum 1850 - 2006), S. 48 ff. Hinsichtlich der Gesetzgebung in den Ländern der amerikanischen Besatzungszone vgl. die Begründung des Kündigungsschutzgesetzes, S. 1 ff., BayHStA MArb 2124. Ausführlich dazu mit weiteren inhaltlichen Erläuterungen z.B. Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 51 ff. und Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 188 ff.

schutzgesetz vom 01.08.1947,²⁴¹ wiedereingeführt. Dieses regelte in Art. 15 f. ebenfalls den Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder.²⁴² Des Weiteren erging dort das Gesetz gegen missbräuchliche Massenentlassungen und Betriebsstilllegungen vom 22.10.1948²⁴³ und das bayerische Betriebsrätegesetz vom 25.10.1950.²⁴⁴ In Hessen wurde der Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder im Betriebsrätegesetz vom 31.05.1948²⁴⁵ und 13.04.1950²⁴⁶ geregelt. Dieses Gesetz sah ebenfalls in den §§ 41 f. einen Schutz bei Massenentlassungen vor. In Württemberg-Baden erging das Kündigungsschutzgesetz, Gesetz Nr. 708 vom 18.08.1948²⁴⁷ mit einem Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder (§§ 13 ff.) und das Gesetz Nr. 728 zum Schutz der Arbeitnehmer bei Entlassungen größeren Umfangs vom 18.08.1948²⁴⁸. Bremen erließ erst am 10.01.1949 das bremische Betriebsrätegesetz (Ausführungsgesetz zu Art. 47 der Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen)²⁴⁹ abgeändert durch das Gesetz vom 07.03.1950²⁵⁰ mit einem Schutz gegen sozialwidrige Kündigungen, Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder und bei Massenentlassungen.

In der britischen Besatzungszone sah man von einer Neuregelung des Kündigungsschutzes ab und versuchte stattdessen den Kündigungsschutz über eine Anwendung von Generalklauseln des BGB wie z.B. §§ 138, 242 BGB zu gewährleisten.²⁵¹ Auch ergingen dort vor Gründung der BRD auf Länderebene keine Betriebsrätegesetze. Lediglich Schleswig-Holstein erließ mit dem Gesetz zur Regelung vordringlicher Angelegenheiten des Betriebsräterechts vom 03.05.1950²⁵² eine eigene Regelung.²⁵³

In der französischen Besatzungszone erging in Baden das Landesgesetz über die Bildung von Betriebsräten vom 24.09.1948²⁵⁴, in Württemberg-Hohenzollern das Betriebsrätegesetz vom 21.05.1949²⁵⁵ und 18.04.1950²⁵⁶ und in Rheinland-Pfalz die Landesverordnung über die Errichtung und die Tätigkeit von Betriebsräten vom 15.05.1947²⁵⁷. Als

²⁴¹ GVBl 1947, S. 165.

²⁴² Vgl. Begründung des Kündigungsschutzgesetzes, S. 1 f., aus BayHStA MArb 2124.

²⁴³ GVBl 1948, S. 240.

²⁴⁴ GVBl 1950, S. 227.

²⁴⁵ GVBl. 1948, S. 117.

²⁴⁶ GVBl. 1950, S. 49.

²⁴⁷ GBl. 1948, S. 134.

²⁴⁸ GBl. 1948, S. 116.

²⁴⁹ Brem. GBl. 1949, S. 7.

²⁵⁰ Brem. GBl. 1950, S. 31.

²⁵¹ Vgl. Begründung des Kündigungsschutzgesetzes, S. 4 f., BayHStA MArb 2124; Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 54, 56; Richardi, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 175.

²⁵² GVOBl. Schl.-H. 1950, S. 169.

²⁵³ Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 79.

²⁵⁴ GVBl. 1948, S. 209.

²⁵⁵ RegBl. 1949, S. 153.

²⁵⁶ RegBl. 1950, S. 208.

²⁵⁷ GVBl. 1947, S. 258.

Regelung bei Massenentlassungen in Württemberg-Hohenzollern die Rechtsanordnung über den Arbeitseinsatz vom 27.08.1946²⁵⁸ und die VO über die Anzeigepflicht bei Kurzarbeit oder Betriebsstillegung vom 17.11.1947²⁵⁹ und in Rheinland-Pfalz das Landesgesetz zur Sicherung der Arbeitsplätze vom 21.06.1948²⁶⁰. Diese aufgeführten Gesetze wichen aber sowohl hinsichtlich der Voraussetzungen als auch hinsichtlich der Rechtsfolgen zum Teil deutlich voneinander ab.²⁶¹

In der sowjetischen Besatzungszone wurde das AOG teilweise als von vornherein nicht anwendungsfähig betrachtet²⁶², teilweise wurde die Anwendung der §§ 56 bis 62 AOG bis zur Erledigung durch Erlass des Betriebsrätegesetzes des Kontrollrates offengelassen.²⁶³ Niedergelegt und gebilligt wurde die Ansicht der sofortigen Unanwendbarkeit vom SMAD und den Gewerkschaften im Gründungsstatut der Deutschen Verwaltung.²⁶⁴ Schließlich behalf man sich in der sowjetischen Besatzungszone damit, dass eine Kündigung ohne Zustimmung des Betriebsrats für nichtig erklärt wurde.²⁶⁵

Das Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht wurde durch KRG Nr. 35 über Ausgleichs- und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten vom 20.08.1946²⁶⁶ vom Kontrollrat neu geregelt.²⁶⁷ Dieses Gesetz lehnte sich eng an die Schlichtungsverordnung vom 30.10.1923 an, verzichtete jedoch auf eine Zwangsschlichtung.²⁶⁸ Der Arbeitskampf wurde darin nicht mit aufgenommen.

Um der erheblichen Rechtszersplitterung Einhalt zu gebieten beschloss der Wirtschaftsrat des Vereinigten Wirtschaftsgebietes am 20.07.1949 den Erlass eines neuen Kündigungsschutzgesetzes.²⁶⁹ Dieses Gesetz wurde allerdings nicht mehr umgesetzt, die

²⁵⁸ Amtsbl. S. 176 = Amtsblatt des Staatssekretariats für das französisch besetzte Gebiet Württembergs und Hohenzollerns.

²⁵⁹ RegBl. 1947, S. 109.

²⁶⁰ GVBl. 1948, S. 241.

²⁶¹ Vgl. Begründung des Kündigungsschutzgesetzes, S. 2 ff., BayHStA MArb 2124.

²⁶² Helm, Die Aufhebung des „Gesetzes zur Ordnung der Nationalen Arbeit“, Arbeit und Sozialfürsorge 1947, S. 12; Heilmann, Das Arbeitsrecht der sowjetischen Besatzungszone (1945-1949), S. 120 f. Vgl. dazu auch die Zusammenfassung der Rechtsansichten zur Anwendbarkeit des AOG in der SBZ bei Fiedler, Kündigungsschutz außerhalb des KSchG und seiner Vorgängerregelungen durch Grundrechte und allgemeines Zivilrecht (Untersuchungszeitraum 1850 - 2006), S. 47 Fn. 261.

²⁶³ Helm, Die Aufhebung des „Gesetzes zur Ordnung der Nationalen Arbeit“, Arbeit und Sozialfürsorge 1947, S. 12.

²⁶⁴ Heilmann, Das Arbeitsrecht der sowjetischen Besatzungszone (1945-1949), S. 120.

²⁶⁵ Richardi, § 2 Historische Grundlagen, Rn. 40, in: Richardi/Wlotzke (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1, 3. Aufl. 2009.

²⁶⁶ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 174.

²⁶⁷ Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 75; Rütten, Gewerkschaft und Arbeitsrecht nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1950/52), in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung, 1996, S. 162.

²⁶⁸ Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 75.

²⁶⁹ Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 56; ders., Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 175; Hueck, Das neue Kündigungsschutzgesetz des Wirtschaftsrates, RdA 1949, S. 331.

Regelung der Materie wurde der Gesetzgebung der Bundesrepublik überlassen.²⁷⁰ Ein bundesweites Kündigungsschutzgesetz erging schließlich am 10.08.1951²⁷¹ und trat am 14.08.1951 in Kraft.²⁷² Eine bundesgesetzliche Regelung im Bereich des Betriebsverfassungsrechts wurde mit dem Betriebsverfassungsgesetz vom 11.10.1952²⁷³ geschaffen.²⁷⁴

Mit dem KRG Nr. 40 entfiel durch die Aufhebung des AOG gleichfalls die Rechtsgrundlage für den Erlass von neuen Tarifordnungen.²⁷⁵ Die bestehenden Tarifordnungen blieben nach überwiegender Meinung weiter in Geltung.²⁷⁶ Dies wurde zumindest durch Art. II KRG Nr. 56 auch ausdrücklich bestätigt.²⁷⁷ In der amerikanischen Besatzungszone wurde von der Militärregierung bereits am 22.05.1946 die Verordnung über den Abschluss und Inhalt von Tarifverträgen erlassen.²⁷⁸ Die nach dieser Verordnung abgeschlossenen Tarifverträge mussten sich jedoch im Rahmen der Anordnungen der Kontrollratsdirektive Nr. 14 halten, mit der Folge dass nur in sehr geringem Umfang tarifvertragliche Vereinbarungen getroffen werden konnten.²⁷⁹ Die praktische Bedeutung dieser Verordnung war daher sehr gering. In der britischen Zone wurden trotz Aufhebung des AOG noch weitere Tarifordnungen erlassen, dort aber als besatzungsrechtliche Rechtsverordnungen von den Präsidenten der Landesarbeitsämter, denen durch die VO Nr. 7 die Befugnisse der Treuhänder übertragen wurden.²⁸⁰ Lediglich für den Kohlenbergbau galt durch die Kontrollratsdirektive Nr. 41 vom 17.10.1946²⁸¹ ein größerer Verhandlungsspielraum, in diesem Bereich war eine Lohnerhöhung um bis zu 20% erlaubt.²⁸² Durch die Aufhebung des Lohnstops im Vereinigten Wirtschaftsgebiet im Jahr 1948²⁸³ konnten

²⁷⁰ Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 56; ders., Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 175; Hueck, Das neue Kündigungsschutzgesetz des Wirtschaftsrates, RdA 1949, S. 331; Goldschmidt, Arbeitsrechtliche Rundschau, Bundesgebiet (Berichtszeit von April bis August 1949), RdA 1949, S. 339.

²⁷¹ BGBl. 1951 I, S. 499.

²⁷² Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 1. Aufl., 1951, § 26 Rn. 1 KSchG.

²⁷³ BGBl. 1952 I, S. 681.

²⁷⁴ Zum Betriebsverfassungsrecht in den einzelnen Ländern der Besatzungszonen nach 1945 bis zur Schaffung der bundesgesetzlichen Regelung ausführlich bei Plumeyer, Die Betriebsrätegesetze der Länder 1947-1950, S. 54 ff. und Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 76 ff.

²⁷⁵ Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 67; ders., Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 176.

²⁷⁶ Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 267.

²⁷⁷ Vgl. Richardi, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 165.

²⁷⁸ Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 67; ders., Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 177.

²⁷⁹ Siehe auch Knolle, Wieder Lohnverhandlungen? Eine Darstellung der gegenwärtigen Lage, ArbBlBrZ 1947, S. 321; so auch bei Rütten, Gewerkschaft und Arbeitsrecht nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1950/52), in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Selbstbestimmung, S. 157 f.

²⁸⁰ Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 68; Rütten, Gewerkschaft und Arbeitsrecht nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1950/52), in: Diestelkamp/Kitagawa u.a. (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung, S. 158.

²⁸¹ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 213.

²⁸² Knolle, Wieder Lohnverhandlungen? Eine Darstellung der gegenwärtigen Lage, ArbBlBrZ 1947, S. 321.

²⁸³ Gesetz über die Aufhebung des Lohnstops vom 03.11.1948, Gesetzbld. d. Verwaltung d. Vereinigten Wirt-

ab diesem Zeitpunkt dort wieder ohne Einschränkung Tarifverträge geschlossen werden.²⁸⁴ Das Tarifvertragsgesetz für das Vereinigte Wirtschaftsgebiet trat schließlich am 09.04.1949 in Kraft.²⁸⁵ Aufgrund § 9 Abs. 2 TVG wurde am 22.11.1949 durch den Bundesarbeitsminister die erste Reichstarifordnung aufgehoben.²⁸⁶ In der französischen Besatzungszone beschritt man einen Sonderweg. Hier wurde der Lohnstop zum Teil erst im Jahr 1949 abgeschafft.²⁸⁷ Dadurch gab es in den jeweiligen Ländern auch nach Gründung der Bundesrepublik unterschiedliche Regelungen für das Tarifvertragsrecht.²⁸⁸ Ein Ende dieser Rechtszersplitterung im Bereich des Tarifvertragsrechts durch ein bundesweit anwendbares Tarifrecht wurde erst durch das Gesetz über die Erstreckung des Tarifvertragsgesetzes vom 23.04.1953 geschaffen.²⁸⁹

2. Bayern

Der Bestand der Urteilssammlung des Arbeitsgerichtes München beinhaltet alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ab der Wiederaufnahme der Gerichtsbarkeit. Enthalten sind damit also auch die arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, die vor Wiedereinrichtung der Arbeitsgerichtsbarkeit von der ordentlichen Gerichtsbarkeit entschieden wurden. Der Verlauf der Anwendung des Gesetzes lässt sich daher vom Neubeginn der gerichtlichen Tätigkeit nach Kriegsende bis zur offiziellen Aufhebung zum 01.01.1947 genau verfolgen. Aus den Entscheidungsjahren 1946 und 1947 gab es allerdings im Bestand kein Urteil, in dem eine Erwähnung oder Anwendung des AOG erfolgte. Im Folgenden werden zunächst die unveröffentlichten erstinstanzlichen Urteile des ArbG München und eine, in einem der Verfahren ergangene, zweitinstanzliche Entscheidung des LAG München dargestellt. Anschließend werden zwei veröffentlichte Entscheidungen des LAG München sowie eine kritische Urteilsbesprechung des Präsidenten des LAG Frankfurt a.M. zu einer dieser Entscheidungen erörtert.

a. Unveröffentlichte Urteile

*aa. Az. 5 Ca 4/45 ArbG München vom 26.02.1948 und Ber.-Reg.-Nr. 94/48 vom 01.06.1949*²⁹⁰

*[1]. Az. 5 Ca 4/45 ArbG München vom 26.02.1948*²⁹¹

In dem Verfahren mit dem Az. 5 Ca 4/45 wandte sich der Kläger gegen die am 02.01.1945 erfolgte fristlose Kündigung. Der Kläger war bei der Beklagten seit 1935 als Molkereibetriebsleiter beschäftigt. Gegen die Kündigung hatte der Arbeitnehmer sofort Einspruch

schaftsgebietes 1948, S. 117.

²⁸⁴ Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 71.

²⁸⁵ Gesetzbl. d. Verwaltung d. Vereinigten Wirtschaftsgebietes 1949, S. 55.

²⁸⁶ Goldschmidt, Arbeitsrechtliche Rundschau, RdA 1950, S. 22.

²⁸⁷ Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 266.

²⁸⁸ Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 266.

²⁸⁹ BGBl. 1953 I, S. 156. Vgl. Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 266.

²⁹⁰ StaM ArbG München Nr. 49.

²⁹¹ StaM ArbG München Nr. 49. Siehe hierzu auch, S. 73 ff.

erhoben. Nachdem die Kündigung hierauf hin nicht zurückgenommen wurde, erhob er am 11.01.1945 Klage beim ArbG München mit dem Antrag festzustellen, dass die fristlose Kündigung rechtsunwirksam ist, hilfsweise klagte er auf Widerruf einer fristgemäßen Kündigung und im Falle der Ablehnung des Widerrufs der Kündigung auf Zahlung einer Entschädigung gem. §§ 57, 58 AOG. Als Kündigungsgründe wurden von Seiten der Beklagten die Unzuverlässigkeit des Klägers vorgebracht. In den Entscheidungsgründen wurden keine Gesetze erwähnt, die Anwendbarkeit bzw. Nichtanwendbarkeit des AOG folglich auch nicht problematisiert. Entscheidend waren vielmehr das Zeugnis des früheren Arbeitgebers und Vorgängers der Beklagten sowie die Aussage eines Kronzeugen des Beklagten. Beide Aussagen bescheinigten dem Kläger ein tadelloses Verhalten und Führen des Geschäftes. Der Richter stellte daher im Hinblick auf das Bestehen von Kündigungsgründen für die fristlose Kündigung fest, dass das Vorliegen solcher Gründe nicht bewiesen worden und eine weitere Prüfung von daher nicht erforderlich sei, vielmehr habe der Beklagte den Kläger als „Volksschädling schlimmster Sorte“ beschimpft und ihm eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft angedroht. Diese nationalsozialistische Beleidigung zeigte der Auffassung des Richters zufolge die besondere Einstellung des Beklagten. Eine weitere Prüfung sei demzufolge nicht mehr notwendig: „Die Verwerflichkeit eines derartigen Vorgehens nazistischer Art braucht auf Grund der veränderten, politischen Verhältnisse nicht weiter beleuchtet zu werden. Es ist daher die Klage im vollen Umfang stattzugeben.“

Im Tenor des Urteils wurde schließlich die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung vom 02.01.1945 festgestellt. Eine Auseinandersetzung mit dem AOG war nicht mehr erforderlich, da bereits dem klägerischen Hauptantrag stattgegeben wurde und so die Bedingung der Eventualklage nicht eingetreten war.

[2]. *Ber.-Reg.-Nr. 94/48 vom 01.06.1949*²⁹²

Die Berufungsinstanz *Ber.-Reg.-Nr. 94/48 vom 01.06.1949* befasste sich nur beiläufig mit der Anwendbarkeit des AOG. Das LAG bestätigte, dass eine Kündigungswiderrufklage gem. §§ 56 ff. AOG zum damaligen Zeitpunkt form- und fristgerecht erhoben wurde. Diese war aber, wie in der ersten Instanz, nur eine Eventualklage. Aufgrund der Übereinstimmung mit dem Ergebnis des ArbG, ging das LAG auf die Zulässigkeit der Kündigungswiderrufklage und Anwendbarkeit des AOG nicht ein.

*bb. Az. 5 Ca 79/44 ArbG München vom 04.03.1948*²⁹³

In der Entscheidung des unter dem *Az. 5 Ca 79/44* geführten Verfahrens klagte ein Arbeitnehmer gegen seine außerordentliche Kündigung. Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.06.1934 an einer Sparkassenzweigstelle als Angestellter beschäftigt. Nach dessen Einziehung zur Wehrmacht im Jahr 1939 wurde dieser am 07.06.1943 als Schwerkriegsbeschädigter entlassen und von der Beklagten weiterbeschäftigt. Am 28.03.1944 wurde dem Kläger außerordentlich zum 31.03.1944 gekündigt. Die Einreichung der Kla-

²⁹² StaM Arbeitsgericht München Nr. 49.

²⁹³ StaM Arbeitsgericht München Nr. 48. Siehe hierzu auch, S. 110.

ge erfolgte am 05.04.1944 beim ArbG München. Der Antrag war darauf gerichtet, die Kündigung für unzulässig zu erklären und die Beklagte zur Zurücknahme zu verurteilen. Begründet wurde der Antrag mit der mangelnden Zustimmung des Arbeitsamtes. Die Beklagte brachte dagegen vor, dass die Kündigung verhaltensbedingt ergangen sei, insbesondere wegen der vielfältigen unbegründeten Beschwerden des Klägers an diverse Partei-, Wehrmachts- und Verwaltungsdienststellen.

Kriegsbedingt konnte das Verfahren nicht beendet werden. Nach Kriegsende war die Wiederaufnahme des Prozesses erst möglich, nachdem die Militärregierung das Führen von Feststellungsprozessen gegen Körperschaften des öffentlichen Rechts wieder zugelassen hatte. Dies erklärt, warum das Verfahren erst im März 1948 wiederaufgenommen wurde. Der Richter legte das Begehren des Klägers „die Beklagte zu verurteilen die Kündigung zurückzunehmen“ als Kündigungswiderrufsklage gem. § 56 AOG aus. Hinsichtlich der Geltung bzw. Anwendbarkeit des AOG wurde lediglich ausgeführt, dass es zum Kündigungszeitpunkt noch in Kraft gewesen sei. Die Anwendbarkeit im vorliegenden Fall wurde allerdings aufgrund des Fehlens formeller Voraussetzungen abgelehnt. Nach Auffassung des Gerichts hätte der Kläger die formellen Anwendungsvoraussetzungen, wie das Vorhandensein mindestens 10 Beschäftigter und eines Vertrauensrates nachweisen müssen. Da dies nicht erfolgt sei und der Kläger durch sein Verhalten die Kündigung herbeigeführt hatte, wurde die fristlose Kündigung als unzulässig befunden, eine ordentliche Kündigung zum nächsten Termin aber als berechtigt beurteilt.

*cc. Az. 4 Ca 63/46 ArbG München vom 21.04.1948*²⁹⁴

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.06.1938 beschäftigt. Dessen Arbeitsverhältnis wurde durch Kündigung vom 01.08.1946 zum 31.12.1946 gelöst. Am 02.12.1946 erhob der Kläger daraufhin beim ArbG Hamburg Klage auf Zahlung des Gehalts für die Monate November und Dezember. Zuständigkeitshalber wurde die Klage an das ArbG München verwiesen. Am 22.02.1947 erweiterte der Kläger seinen Antrag auf Widerruf der Klage. Die Forderungen des Klägers wurden nur teilweise als begründet erkannt. Der Antrag auf Widerruf der Kündigung „[n]ach § 56 des zur Zeit der Kündigung (01.08.1946) noch geltenden Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit hätte [...] spätestens 2 Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht gestellt werden müssen.“ Aufgrund des Fristversäumnisses wurde dieser Antrag abgelehnt.

*dd. Az. 5 Ca 82/47 ArbG München vom 05.05.1948*²⁹⁵

Dem Urteil in dem Verfahren mit dem Az. 5 Ca 82/47 liegt eine Klage auf Kündigungswiderruf zugrunde. Der Kläger war bei der Beklagten ab 01.04.1946 als juristischer Sachbearbeiter mit einer sechsmonatigen Probezeit eingestellt. Dabei war vereinbart, dass das Dienstverhältnis während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden kann. Am 27.08.1946 wurde der Kläger von der Beklagten bis zum Ablauf der Probezeit mit sofortiger Wirkung vom Dienst freigestellt. Daraufhin erhob

²⁹⁴ StaM Arbeitsgericht München Nr. 50.

²⁹⁵ StaM Arbeitsgericht München Nr. 52.

der Kläger am 15.09.1947 gegen die Beklagte Klage auf Widerruf der Kündigung bzw. Schadenersatz, da die Beklagte ohne Nennung von Gründen und ohne Zustimmung des Arbeitsamtes gekündigt habe. Den Widerruf der Kündigung stützte dieser auf § 17 Abs. 2 BayKüSchG vom 01.08.1947 und beantragte vorsorglich Wiedereinsetzung gem. § 13 BayKüSchG: „[D]ie Übergangszeit [bis zum Inkrafttreten des KschG vom 01.08.47] habe bisher eine geordnete arbeitsgerichtliche Austragung unmöglich gemacht. Bezüglich der Anwendung der Bestimmungen des AOG habe keine Klarheit bestanden. Das AOG sei auf alle Fälle seit 01.01.47 aufgehoben. Das neue KSchG wurde erst im BGVB. vom 26.08.47 veröffentlicht und durch die Post am 03.09.47 eingewiesen. Die Arbeitsgerichte hatten ihre Tätigkeit erst vor kurzem aufgenommen. Bei diesen unklaren und unsicheren Verhältnissen habe dem Rechtsuchenden eine Klagestellung noch nicht zuge-
mutet werden können.“

Hinsichtlich der Anwendbarkeit des BayKSchG erläuterte der Richter, dass dieses erst für Kündigungen anwendbar sei, die ab Inkrafttreten des Gesetzes (19.07.47) ausgesprochen wurden bzw. Kündigungen deren Wirkung am Tage der Verkündung des Gesetzes noch nicht eingetreten war. Der beantragten Wiedereinsetzung gem. § 13 BayKüSchG konnte daher nicht stattgegeben werden.²⁹⁶ Eine Anwendbarkeit des AOG wurde in den Gründen nicht thematisiert.

ee. Az. 5 Ca 46/47 ArbG München vom 07.06.1948²⁹⁷

In dem Verfahren mit dem Az. 5 Ca 46/47 klagte ein Arbeitnehmer auf Ausstellung eines Zeugnisses und ausstehendes Gehalt. Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 23.07.1936 als Lohnbuchhalter beschäftigt. Am 06.04.1945 wurde er wegen wiederholter ungenehmigter Abwesenheit vom Arbeitsplatz fristlos entlassen. Gegen seine Entlassung hatte der Kläger damals keine Kündigungswiderrufklage gem. § 56 AOG erhoben.

Auf Grund der zu diesem Zeitpunkt geltenden Kündigungsschutzbestimmungen §§ 56-62 AOG war es dem Kläger unbenommen, binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung zu klagen. Da eine Kündigungswiderrufklage aber nicht erhoben wurde, wurde die Entlassung rechtswirksam. Dementsprechend hatte er keinen Anspruch auf Zahlung des Gehalts bis zum Termin einer ordentlichen Kündigung. Ebenfalls bestand kein Anspruch auf Zahlung für potentielle Überstunden, da gem. § 9 Reichstarifordnung für kaufmännische und technische Angestellten im Baugewerbe und Baunebengewerbe vom 27.04.1938 (Tarifregister 2345/1) für Überstundenansprüche in der Zwischenzeit Verwirkung eintrat. Die Klage wurde in allen Punkten abgewiesen.

²⁹⁶ Das Gericht prüfte nicht die Möglichkeit, dass der Kläger ggf. gem. § 6 der 14. VO zur Durchführung des AOG vom 15.10.1935 hätte Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragen können.

²⁹⁷ StaM Arbeitsgericht München Nr. 52.

ff. Fazit

Aus den geschilderten Entscheidungen mit ihren knappen Feststellungen zum AOG kann man zunächst einmal erkennen, dass in drei Entscheidungen eine Anwendbarkeit des AOG für Sachverhalte vor der Aufhebung des Gesetzes am 01.01.1947 angenommen wurde. Diese Verfahren waren bereits vor dessen Aufhebung anhängig, d.h. alle sind bei Gericht vor 1947 eingegangen, wie man am Aktenzeichen erkennen kann. Lediglich in einem Verfahren anhängig nach Aufhebung wurde darauf hingewiesen, dass der Kläger zum Kündigungszeitpunkt eine Kündigungswiderrufklage nach den Vorschriften des AOG hätte erheben müssen. In einem anderen ebenfalls erst nach Aufhebung anhängig gemachten Verfahren mit einem Kündigungssachverhalt vor 01.01.1947 wurde das AOG in den Gründen nicht thematisiert, sondern nur die beantragte Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach den Vorschriften des BayKSchG abgelehnt. Die Möglichkeit einer Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gem. § 6 der 14. VO zur Durchführung des AOG vom 15.10.1935 wurde dort nicht diskutiert.

Festzustellen ist weiter, dass das AOG meist nur kurz erwähnt wird und eine Anwendungsmöglichkeit nicht näher begründet wurde. In den vorliegenden Fällen wurden die Klagen im Ergebnis überdies aber auch stets bereits aus formellen Gründen abgewiesen.

b. Veröffentlichte Entscheidungen

aa. Ber.Reg. Nr. 40/48 LAG München vom 01.02.1949, 1. Instanz ArbG Weiden²⁹⁸

[1]. Urteilsdarstellung

In dieser veröffentlichten Entscheidung des LAG München klagte ein als Heizungs- und Maschinenmeister Beschäftigter gegen seine am 17.01.1946 erfolgte fristlose Kündigung. Die Kündigung erfolgte im Zuge der Entnazifizierung und auf ausdrücklichen Antrag des Betriebsrates. Am 23.01.1946 wurde von der Beklagten die Zustimmung zur Kündigung des Arbeitsamtes beantragt, die am 09.02.1946 für eine nach Erteilung der Zustimmung auszusprechende Kündigung gewährt wurde. Vorsorglich wurde daraufhin von der Beklagten die Kündigung mit Schreiben vom 14.03.1946 wiederholt. Sofort nach Durchführung seines Entnazifizierungsverfahrens erhob der Kläger Ende 1947 Klage mit den Anträgen, die am 17.01.1946 ausgesprochene Kündigung für unzulässig zu erklären und ihm als Entschädigung ein halbes Jahresgehalt zu zahlen. Das ArbG entschied daraufhin, dass die Kündigung zu Recht erfolgt sei, der Kläger aber noch Anspruch auf 4,5 Monatsgehälter habe. Die Gerichtskosten sollten daher geteilt werden. Mit der Berufung begehrte der Kläger die Beklagte zur vollen Kostentragung zu verurteilen, die Kündigung zu widerrufen und die höchstzulässige Entschädigung in Höhe eines vollen Jahresgehalts zu gewähren. Zu diesem Zeitpunkt stand unstreitig fest, dass die Kündigung erst zum 30.09.1946 wirksam wurde und demgemäß ein noch nicht beglichener Anspruch in Höhe von 194,95 DM bestand. Das Berufungsgericht kritisierte die erste Instanz zunächst hinsichtlich einer unterlassenen Antragsklärung. Daher wurde in der 2. Instanz auch über den Kündigungswiderruf mit Abfindungsentschädigung

²⁹⁸ Im Folgenden wiedergegeben entsprechend LAG München vom 01.02.1949, RdA 1949, S. 475 ff.

entschieden, während sich die übrigen Anträge erledigten. Dagegen brachte die Beklagte vor, dass es sich dabei um eine Klageänderung handle und widersprach dieser. Das Gericht entschied jedoch, dass dies lediglich eine Antragsberichtigung darstelle und darüber hinaus auch gem. § 58 AOG i.V.m. § 529 ZPO (Fassung von 1933) und Art. II Nr. 3 RechtsmittelG eine Antragsänderung zulässig gewesen wäre.

Im Übrigen seien die formellen Voraussetzungen des Kündigungswiderrufverfahrens gem. § 56 AOG erfüllt. Denn die 2-Wochenfrist zur Klageerhebung sei zwar nicht gewahrt worden, allerdings wirke sich dies nicht aus, da auch die Frist des § 56 AOG zu den Fristen des Gesetzes über die Hemmung von Verjährungs- und ähnlichen Fristen gehöre. Nach ständiger Rechtsprechung des LAG Bayern waren dementsprechend die dort erfassten Fristen von Kriegsbeginn bis zuletzt zum Schluss des Jahres 1948 gehemmt. Die zulässige Widerrufsklage wurde aber im Ergebnis als unbegründet abgewiesen, da das Gesetz Nr. 8 einen Entlassungsbefehl anordne.

[2]. *Urteilsbesprechung zu Ber.Reg. Nr. 40/48 LAG München vom 01.02.1949, 1. Instanz ArbG Weiden durch den Präsidenten des LAG Hessens*²⁹⁹

Das oben dargestellte Urteil des LAG München wurde vom Präsidenten des LAG Frankfurt a.M. hinsichtlich der Anwendung des AOG überaus kritisch kommentiert. Der Verfasser empfand es als sehr bedenklich, dass das LAG München auf einen im Jahr 1946 stattgefundenen Kündigungssachverhalt im Entscheidungsjahr 1949 noch die Kündigungsschutzbestimmungen des AOG anwandte. Er räumte zwar ein, dass das Gesetz formal erst zum 01.01.1947 außer Kraft getreten sei, gab allerdings zu Bedenken, dass diese Aufhebung vielmehr deklaratorischer Natur und das AOG bereits zuvor unanwendbar gewesen sei, wie dies auch in der Literatur vertreten wurde ("Das Problem des allgemeinen Kündigungsschutzes in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte", DRZ 1948, S. 122). Er kritisierte weiter, dass mindestens eine Auseinandersetzung des Gerichts mit der Frage der weiteren Anwendbarkeit des AOG hätte erfolgen müssen, denn das AOG, als das Recht der Betriebsverfassung, sei nach nationalsozialistischen Prinzipien geregelt. Denn die Bestimmungen über den Kündigungsschutz bildeten, wenn sie auch selbst kein nationalsozialistisches Gedankengut enthielten, mit den übrigen Bestimmungen eine gesetzessystematische Einheit. Daher hätten sämtliche Bestimmungen eines solchen Gesetzes nicht mehr angewendet werden dürfen, da der Großteil des Gesetzes seine regelnde Kraft zu diesem Zeitpunkt bereits verloren habe.

*bb. Ber. Reg. Nr. 8/48 LAG München vom 10.11.1948, 1. Instanz ArbG Augsburg*³⁰⁰

Die vorliegende Urteilsdarstellung befasst sich vorrangig mit der Frage der sittenwidrigen Kündigung, der APIWVO in Zusammenhang mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 und

²⁹⁹ Im Folgenden siehe Gerhard Müller, Anmerkung zu Nr. 122, RdA 1949, S. 477. Im Vorgriff ist hier bereits anzumerken, dass in dem ausgewerteten Bestand der hessischen Arbeitsrechtsprechung das AOG nur im Jahr 1947 noch angewandt wurde. In einem weiteren Urteil aus dem Jahr 1948 wurde lediglich das AOG im Zusammenhang mit der sich damals daraus abgeleiteten Fürsorgepflicht zitiert.

³⁰⁰ LAG München vom 10.11.1948, RdA 1949, S. 351 f. = WA 1949, Nr. 68. In der Urteilsdarstellung in der

der ArbÄndVO. In den Ausführungen zum zugrundeliegenden Sachverhalt wurde allerdings auch zur Geltung des AOG kurz Bezug genommen. Der eigentliche Kläger war Geschäftsführer einer Fleischwarenfabrik der Beklagten. Nach seiner Einziehung zum Wehrdienst 1940 übernahm dessen Ehefrau mittels eines Zusatzvertrages zum Angestelltenvertrages ihres Mannes diesen Posten. Der Ehefrau wurde dieser Zusatzvertrag am 11.07.1946 noch vor der Rückkehr ihres Mannes mit Zustimmung des Arbeitsamtes gekündigt. Gegen diese Kündigung legte die Ehefrau Kündigungswiderrufklage gem. "[...] § 56 des damals noch geltenden AOG [...] ein." Über den Ausgang dieses Verfahrens werden aber keine weitere Ausführungen mehr gemacht.

cc. Fazit

Aus den beiden veröffentlichten Entscheidungen kann man schlussfolgern, dass die zweite Instanz das AOG grundsätzlich ebenfalls nicht in Zweifel zog und für anwendbar erachtete. Die Anwendbarkeit, wie von LAG Präsident Müller kritisiert, wurde sogar im Jahr 1949 noch angenommen, wobei sich der der Streitigkeit zugrunde liegende Sachverhalt im Jahr 1946 zutrug. Jedenfalls lässt sich eine kritische Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Charakter und Ursprung des Gesetzes nicht nachweisen. Stattdessen beschränkten sich die Gerichte für Sachverhalte, die vor 1947 angesiedelt waren, auf die schlichte aber formal-juristisch korrekte Aussage, dass das Gesetz zu diesem Zeitpunkt noch in Kraft gewesen war.

3. Hessen

Nunmehr werden zunächst die erhaltenen erstinstanzlichen hessischen Entscheidungen dargestellt. Anders als in Bayern wurden in Hessen die Entscheidungen arbeitsgerichtlicher Streitigkeiten die von der ordentlichen Gerichtsbarkeit entschieden wurden nicht in den arbeitsgerichtlichen Sammlungen archiviert. Dafür kann man aus dem hessischen Bestand einen Überblick der Rechtsanwendung fünf verschiedener erstinstanzlicher Arbeitsgerichte gewinnen.³⁰¹ Insgesamt wurden in allen verfügbaren hessischen Urteilssammlungen nur vier Urteile gefunden, die das Arbeitsordnungsgesetz erwähnen. Ergänzt werden kann der Abschnitt um eine veröffentlichte zweitinstanzliche Entscheidung des LAG Frankfurt a.M. Der Abschnitt schließt mit den Ergebnissen des zum Thema Kündigungsschutz ausgewerteten Archivmaterials des LAG Frankfurt a.M.

a. Unveröffentlichte Entscheidungen

*aa. Az. A 43/47 ArbG Wetzlar vom 07.03.1947*³⁰²

In dem unter dem Az. A 43/47 geführten Verfahren beantragte der Kläger Wiedereinstellung und hilfsweise Zahlung einer Entschädigung. Der Kläger war bei der Beklagten seit 1940 beschäftigt. Mit Schreiben vom 25.06.1946 wurde er ohne Angabe von Grün-

WA wird das AOG und die APIWVO nicht erwähnt. Eine ausführlichere Urteilsschilderung siehe auf S. 74.

³⁰¹ Siehe oben Quellenlage in Hessen, S. 10 f.

³⁰² HHStAW Abt. 907 Nr. 27.

den und ohne Zustimmung des Arbeitsamtes fristlos entlassen. Auf dessen beim Arbeitsamt Wetzlar erhobenen Einspruch erging ein Schiedsspruch gegen den die Beklagte beim Landesarbeitsamt Berufung einlegte. Das LAA überwies den Vorgang an das LAG, das wiederum dem Kläger mitteilte, dass in dem Rechtsstreit ein Verfahren vor dem ArbG Wetzlar anzustrengen sei. Am 25.01.1947 erhob der Kläger daraufhin Klage gegen seine fristlose Entlassung beim Arbeitsgericht Wetzlar. Die Beklagte erwiderte, dass der Vertrag mit dem Kläger rechtsungültig sei.

Zunächst wurde vom ArbG darauf hingewiesen, dass es im Arbeitsrecht keinen vertragslosen Zustand gebe. Sofern ein Vertrag nicht rechtsgültig zustandegekommen wäre, hätte es auch keiner Kündigung bedurft, sondern lediglich eines Hinweises.

Das Gericht stellte sodann fest, dass dem Kläger „[...] zur Berechnung der Entschädigung bei einer ungerechtfertigten Entlassung auch jene Bestimmungen des früheren BRG wie auch des späteren AOG zu Gute kommen [...]“, da dieser bereits seit 1940 im Betrieb der Klägerin tätig war. Daher wäre der Entschädigungsantrag auch hinreichend begründet. Erst danach wurden die drei Kündigungsgründe auf ihre Rechtswirksamkeit hin geprüft.

Nach Ansicht des Gerichts rechtfertigte das Ergebnis der Beweisaufnahme die fristlose Kündigung nicht. Es sah in der fristlosen Entlassung eine willkürliche Handlung. Darüber hinaus ergingen noch Ausführungen über ein ordnungsgemäßes Alternativverhalten der Beklagten.

*bb. Az. A 31/46 ArbG Wetzlar vom 08.03.1947 und Az. II LA 35/47 LAG Frankfurt a.M. vom 13.05.1947.*³⁰³

*[1]. Erste Instanz Az. A 31/46 ArbG Wetzlar vom 08.03.1947*³⁰⁴

In dem Rechtsstreit mit dem Az. A 31/46 klagte ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber auf Wiedereinstellung, hilfsweise auf Zahlung einer Entschädigung und gegen die Entziehung seiner Werkswohnung. Der Kläger war bei der Beklagten von September 1939 bis 30.11.1946 als Kraftfahrer beschäftigt. Im Jahre 1942 wurde er von seinem ursprünglichen Arbeitsort Schwerte nach Wetzlar versetzt. Nach der Auflösung dieses Standorts zum 01.10.1946, wurde dem Kläger nach Beendigung der Räumung am 10.10.1946 mit Schreiben vom 26.10.1946 zum 30.11.1946 gekündigt. Begründet wurde die Kündigung mit der Auflösung des Wetzlaer Standortes. Bereits am 02.11.1946 wollte der Kläger beim ArbG Klage gegen die Kündigung erheben. Dort wurde er belehrt, dass zuvor bei der Beklagten selbst Einspruch eingelegt werden müsse. Dies erfolgte am 03.11.1946. Nachdem dem Einspruch gegen die Kündigung nicht stattgegeben wurde, erhob der Kläger am 09.12.1946 beim ArbG Klage auf Wiedereinstellung. Seine Klage begründete er damit, dass der Standort nicht aufgelöst, sondern lediglich verlegt worden sei. Auch dem anderen Kündigungsgrund der inkorrekten Entleihung hielt er entgegen, dass er die Gegenstände nur für die Erleichterung von Arbeitsabläufen eingesetzt habe

³⁰³ HHStAW Abt. 907 Nr. 27.

³⁰⁴ HHStAW Abt. 907 Nr. 27.

und es außerdem keinen Grund gebe ihm die Wohnung zu entziehen, bevor er nicht eine andere Wohnung zugewiesen bekäme. Daneben forderte er Nachzahlung einer zu Unrecht entzogenen Auslöse. Die Beklagte behauptete, dass nur eine Widerrufsklage gem. § 56 AOG ein zulässiger Rechtsbehelf gegen die Kündigung sei. Aufgrund der Aufhebung des AOG gäbe es aber keine Widerrufsklage mehr. Im Übrigen sei die Frist zur Klageerhebung versäumt. Das Gericht musste sich daher mit der Zulässigkeit des Klageantrags gem. § 56 AOG und damit der Weiteranwendbarkeit auseinandersetzen.

Es stellte fest, „[...] daß zu der Zeit, als die Beklagte dem Kläger das Arbeitsverhältnis kündigte, [dem 26.10.1946,] das Gesetz zur nationalen Arbeit noch für alle Beschäftigten in allen Betrieben, mit Ausnahme der Betriebsräte, gültig war.“ Das Gericht war zudem „[...] der Ansicht, daß die Schutzbestimmungen dieses Gesetzes trotz der Aufhebung desselben, noch solange Gültigkeit haben, bis sie von anderen noch zu schaffenden Bestimmungen abgelöst werden. Denn, die Arbeiter können während einer solchen Übergangszeit nicht ohne Kündigungsschutz bleiben.“ Ein vom Kläger zu vertretendes Fristversäumnis i.S.v. § 56 AOG lag nach Ansicht des Gerichts nicht vor, da der Kläger bereits am 02.11.1946 – also innerhalb der Frist – das Arbeitsgericht aufgesucht hatte und das Gericht für ihn die Fristen verlängert hätte. Der Klage wurde stattgegeben und die Beklagte zur Wiedereinstellung verurteilt. Mit der Begründung, dass die Kündigung gegen Treu und Glauben verstieße, denn der Kläger habe der Beklagten während des ganzen Krieges die Treue gehalten und nun sei es für ihn schwer eine Stellung zu bekommen. Außerdem wäre die Tatbestandsvoraussetzung der „Härte“ erfüllt, da der Kläger der Beklagten keine Veranlassung zur Kündigung gegeben habe, er ein langjähriger, treuer Mitarbeiter sei und sich zudem in fortgeschrittenem Alter befände. Diese Härte sei zudem auch als „unbillig“ einzustufen, da es dem Beklagten durchaus zuzumuten gewesen sei, den Arbeitnehmer in einer anderen Niederlassung zu beschäftigen.

[2]. *Berufungsinstanz Az. II LA 35/47 LAG Frankfurt a.M. vom 13.05.1947*³⁰⁵

In der Berufungsinstanz wurde von der Beklagten u.a. weiterhin die Fristwahrung der Widerrufsklage beanstandet und die Kündigung auf die bereits in der ersten Instanz geltend gemachten Gründe gestützt. Das Berufungsgericht gelangte hinsichtlich der Kündigungswiderrufsklage zu einem von der ersten Instanz abweichenden Ergebnis. Es stellte klar, dass die Rechtsauffassung des Arbeitsgerichtes nicht korrekt sei, da dieses die Voraussetzungen einer erfolgreichen Kündigungswiderrufsklage unzutreffend beurteilt habe. Eine solche setze nämlich das Vorliegen einer bürgerlich-rechtlich wirksamen Kündigung voraus, da ohne eine solche das Arbeitsverhältnis ohnehin fortbesteht. Auch die Begründung der Sittenwidrigkeit der Kündigung wurde kritisiert. Das AOG allerdings sei vom ArbG zu Recht als Gesetzesgrundlage der Kündigungswiderrufsklage angewendet worden („die Anwendung ist unbedenklich“), da sowohl die Kündigung als auch die Kündigungsumstände, als Tatbestand in den Wirkungsbereich des § 56 AOG fielen und daher nach diesem Gesetz zu beurteilen seien.

³⁰⁵ HHStAW Abt. 907 Nr. 27.

Dass die Frist des § 56 AOG eine gesetzliche Ausschlussfrist sei und durch das Gericht nicht habe verlängert werden können, sei vom Gericht der ersten Instanz dagegen verkannt worden. Der Kläger habe vielmehr bei der Klageerhebung gem. § 6 der 14. VO zur Durchführung des Gesetzes zur nationalen Arbeit vom 15.10.1935³⁰⁶ Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragen müssen. Da dies nicht erfolgt sei, leide die Widerrufsklage an einem Formmangel. Das Berufungsgericht beurteilte die Klage zudem als sachlich unbegründet. Eine Betriebsbedingtheit musste nämlich bejaht werden, eine Willkürlichkeit der Kündigung musste dagegen verneint werden. Auch aus sachlichen Gründen wurde damit die Widerrufsklage abgewiesen.

*cc. Az. A 239/48 ArbG Limburg vom 13.10.1948*³⁰⁷

Im vorliegenden Fall, in dem Verfahren mit dem Az. 239/48 wurde das AOG, das seit dem 01.01.1947 offiziell aufgehoben war, nicht angewendet. Dennoch wurde es vom Gericht in den Urteilsgründen als unterstützendes Argument herangezogen und betont, dass gerade in einer solch schlechten wirtschaftlichen Situation auch nach Wegfall des AOG die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer noch bestünden. Hergeleitet wurde diese Fürsorgepflicht nun aber aus dem in § 242 BGB verankerten Grundsatz von Treu und Glauben.

*dd. Az. 4/46 ArbG Wetzlar vom 10.12.1946 und Az. II LA 2/47 LAG Frankfurt a.M. vom 28.03.1947*³⁰⁸

*[1]. Az. 4/46 ArbG Wetzlar vom 10.12.1946*³⁰⁹

In dem unter dem Az. 4/46 erfassten Rechtsstreit klagte ein Arbeitnehmer und Mitglied des Betriebsrates gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses und beanstandete seine Entlohnung. Der Kläger war bei der Beklagten seit etwa einem Jahr beschäftigt. Außerdem war dieser kriegsbeschädigt. Aufgrund seines Kriegsleidens konnte der Kläger die ihm zugewiesene Tätigkeit nicht mehr voll ausüben und stellte sie am 23.10.1946 gegen 13.00 Uhr vollständig ein, um einen Arzt aufzusuchen. Am 24.10.1946 wurde dem Kläger seine Arbeitsunfähigkeit bis zum 04.11.1946 attestiert. Am Abend des 24.10.1946 wurde ihm allerdings bereits die schriftliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zum 02.11.1946 übermittelt. Daraufhin beantragte dieser die Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses und Zahlung entgangenen Lohns. Die Beklagte begründete die Kündigung mit Arbeitsverweigerung und Verlassens der Arbeitsstelle mit Ziffer XII der Tarifverordnung.

Das Gericht führte in den Entscheidungsgründen aus, dass nach Ziffer XII der TO für das Metallgewerbe jede Vertragspartei das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen lösen könne, sofern beide Parteien einverstanden seien. Die vorgebrachten

³⁰⁶ RGL. 1935 I, S. 1240.

³⁰⁷ HHStAW Abt. 906 Nr. 19.

³⁰⁸ HHStAW Abt. 907 Nr. 26.

³⁰⁹ HHStAW Abt. 907 Nr. 26.

Gründe hielt das Gericht nicht für ausreichend. Eine Arbeitsverweigerung und ein unerlaubtes Verlassen des Arbeitsplatzes aufgrund des vorzeitigen Weggehens von der Arbeitsstelle sei in Anbetracht der attestierten Krankheit des Klägers als nicht gegeben zu sehen. Die Kündigung sei zudem schon ungerechtfertigt, wenn der Kläger ein gewöhnlicher Arbeitnehmer gewesen sei. Vorliegend handele es sich allerdings bei dem Kläger um ein Betriebsratsmitglied. Die Kündigung stelle daher eine Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds dar, die gem. Art. IX BRG untersagt sei. Die Kündigung müsse daher für nichtig erklärt werden, da sie gem. § 134 BGB gegen eine gesetzliche Bestimmung verstoße und demgemäß rechtsunwirksam sei. Im Rahmen der Verhandlung hatte das Gericht weiter zu klären, ob und wann ein Betriebsratsmitglied entlassen werden kann und ob eine Mitwirkung des Betriebsrats hierbei erforderlich ist. Das Gericht gelangte hier zu der Rechtsansicht, dass einem Betriebsratsmitglied überhaupt nicht gekündigt werden kann, weil es als gesetzliches Glied der Arbeitnehmervertretung bei der Einstellung und Entlassung mitzubestimmen hat und daher dem Arbeitgeber gegenüber ein gleichberechtigtes Direktionsmitglied ist. Gesetzlich niedergelegt sei dies in Art. V Ziff. 1b BRG und Art. 37 Abs. 2 der hessischen Verfassung. Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds bedürfe also zuvor einer arbeitsgerichtlichen Beantragung der Amtsenthebung. Hierauf gestützt wurde das Arbeitsverhältnis für weiterfortbestehend erklärt und die Beklagte zur Zahlung des Lohnausfalls verurteilt. Zur Frage wann bzw. ob ein Betriebsrat entlassen werden kann, wurde weiter noch ausgeführt, dass dies eigentlich nur bei einem Verbrechen, Vergehen oder groben Verletzungen gesetzlicher Bestimmungen bzw. Anweisungen der Behörden, des Staates und der Militärregierung möglich sei.

[2]. Az. II LA 2/47 LAG Frankfurt a.M. vom 28.03.1947

Hinsichtlich der Frage der Kündbarkeit eines Betriebsratsmitglieds enthielt das Berufungsurteil noch weitere Ausführungen. Es führte zunächst aus, dass über die Stellung des Betriebsrats bislang lediglich das KRG Nr. 22 vom 10.04.1946 ergangen sei. Das alte Betriebsrätegesetz sei durch § 65 AOG außer Kraft getreten und nach dessen Aufhebung nicht mehr wirksam geworden. Weiter wurde anhand des BRG-Rahmengesetzes geprüft, ob dieses einen Kündigungsschutz für einen Betriebsrat ermögliche. Im Ergebnis wurde daraus ein Kündigungsschutz abgeleitet und die Kündigung mit der 1. Instanz als rechtsunwirksam bestätigt.

ee. Fazit

Im gesamten Bestand der hessischen Arbeitsgerichte konnten für den Auswertungszeitraum lediglich zwei erstinstanzliche Urteile gefunden werden, in denen das AOG angewendet wurde. Im Urteil des ArbG Wetzlar Az. A 43/47 vom 07.03.1947 wurden die jeweiligen Bestimmungen des AOG zwar zur Begründung der Berechnung des Entschädigungsanspruchs bei einer ungerechtfertigten Entlassung herangezogen. Im gleichen Zuge wurden jedoch ebenfalls die Bestimmungen des bereits aufgehobenen BRG bemüht. Die Anwendbarkeit des AOG im Rahmen der Entschädigungsberechnung wurde nicht weiter begründet, sondern lediglich auf den Betriebseintritt des Klägers hingewie-

sen. Ein konkretes Gesetzeszitat oder eine Subsumtion unter die Rechtsgrundlage erfolgten nicht. Daher lassen sich in diesen Fällen letztlich nicht mit absoluter Bestimmtheit erkennen, ob das AOG selbst oder aber nur seine Rechtsgedanken als Rechtsgrundlage dienten. Wahrscheinlicher erscheint es aber, gerade auch aufgrund des parallelen Zitierens einer weiteren Rechtsgrundlage, dass hier keine eigentliche Anwendung des AOG erfolgte, sondern man dem Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch zugestehen wollte und dies mangels einer aktuell geltenden Rechtsgrundlage unter Zuhilfenahme von Vorgängerregelungen begründete. Dies entspräche auch der von Hueck geäußerten Rechtsansicht, dass aufgrund § 242 BGB und der Verkehrssitte bei einer als unbillig hart zu beurteilenden Kündigung trotz Aufhebung des AOG eine Entschädigung zu zahlen sei.³¹⁰ Damit könnte auch in dem vorliegenden Urteil die Nennung des AOG rein deklaratorisch erfolgt sein.

Im Urteil des ArbG Wetzlar, Az. A 31/46 vom 08.03.1947, setzte man sich mit der Weiteranwendbarkeit des AOG auseinander. Die Anwendbarkeit desselben wurde damit begründet, dass das AOG zum Kündigungszeitpunkt noch in Kraft gewesen war und die Schutzbestimmungen des Gesetzes, trotz der Aufhebung für die Arbeiter nach wie vor notwendig seien. Lediglich für Betriebsräte gelte das AOG nicht, auch wenn diese noch während der Geltung des AOG gekündigt worden wären. Im Übrigen sei die Klage bereits im Jahre 1946 bei Gericht anhängig gemacht worden, also zu einem Zeitpunkt als das Gesetz noch nicht aufgehoben war.

Gemeinsam ist diesen beiden Entscheidungen, dass die Kündigungssachverhalte vor Aufhebung des AOG stattfanden.

Ansonsten waren im hessischen Bestand lediglich Zitate des Gesetzes in einigen Urteilen zu finden, beispielsweise in dem Urteil des ArbG Limburg vom 13.10.1948, Az. A 239/48³¹¹. Dort wurde das Gesetz als unterstützendes Argument herangezogen und betont, dass gerade in einer solch schlechten wirtschaftlichen Situation auch nach Wegfall des AOG die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer noch bestehen. Hergeleitet wurde diese Fürsorgepflicht dann aber aus dem Gedanken von Treu und Glauben § 242 BGB. Oder auch in dem Berufungsurteil des LAG Frankfurt a.M. vom 28.03.1947, Az. II LA 2/47, erste Instanz ArbG Wetzlar, Az. 4/46 vom 10.12.1946.³¹² Hinsichtlich der Frage der Kündbarkeit eines Betriebsratsmitglieds stellte das Berufungsgericht klar, dass über die Stellung des Betriebsrats bislang lediglich das KRG Nr. 22 vom 10.04.1946 ergangen sei. Nachdem das alte Betriebsrätegesetz durch § 65 AOG außer Kraft getreten und nach dessen Aufhebung nicht mehr wirksam geworden sei, wurde anhand des BRG-Rahmengesetzes geprüft, ob sich ein Kündigungsschutz für einen Betriebsrat auf dieses Gesetz stützen lasse. Im Ergebnis wurde dies bejaht, aus

³¹⁰ Hueck, Der Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, SJZ 1947, Sp. 612. Siehe auch bei Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 57.

³¹¹ HHStAW Abt. 906 Nr. 19.

³¹² HHStAW Abt. 907 Nr. 26.

dem Gesetz ein Kündigungsschutz abgeleitet und die Kündigung mit der 1. Instanz als rechtsunwirksam festgestellt.³¹³

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das AOG von den hessischen Arbeitsgerichten eigentlich nur in einer Entscheidung tatsächlich als Rechtsgrundlage angewendet wurde und die Anwendbarkeit des AOG auf Betriebsratsmitglieder abgelehnt wurde. Ansonsten beschränkte man sich darauf, das AOG als frühere Rechtsgrundlage zu zitieren bzw. es als zusätzliches Argument zur Begründung eines Anspruchs zu benutzen.

b. Zweitinstanzliche bzw. veröffentlichte Entscheidungen

*aa. Az. II LA 32/47 LAG Frankfurt a.M. vom 29.04.1947*³¹⁴

Als eine der wenigen veröffentlichten Entscheidungen hessischer Arbeitsgerichte ist die Berufungsentscheidung des LAG Frankfurt Az. II LA 32/47 vom 29.04.1947 zu nennen.³¹⁵ Die Originalentscheidung ist im Hauptstaatsarchiv Hessen in Wiesbaden in den Urteilssammlungen des LAG Frankfurt a.M. archiviert und wurde ebenfalls gesichtet.³¹⁶ Die erstinstanzliche Entscheidung erging am 20.02.1947 vom ArbG Darmstadt.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte arbeitete ab 1943 bei der Schwesternschaft des Roten Kreuzes und wurde nach deren Umstrukturierung in die Schwesternschaft der Beklagten und Berufungsklägerin übernommen. Aufgrund einiger Äußerungen nach den Wahlen gegenüber einer Patientin wurde ihr mit Schreiben vom 28.09.1946 von der Beklagten die Zugehörigkeit zur Schwesternschaft gekündigt. Begründung war Untragbarkeit wegen politischer Äußerungen. Gegen die Kündigung erhob die Klägerin beim ArbG Darmstadt Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses. Das ArbG entschied zugunsten der Klägerin auf Unwirksamkeit der Kündigung und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Das Berufungsgericht hatte folglich die Frage zu prüfen, ob die Kündigung in Bezug auf ihre Begründung gerichtlich nachgeprüft werden konnte. Der Streitgegenstand war bezeichnet als Kündigungswiderruf. Die Begründung der Möglichkeit der Nachprüfbarkeit der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist im Wesentlichen wortgleich in der SJZ (siehe oben) abgedruckt. An dieser Stelle genügt daher eine kurze Darstellung der Argumentation hinsichtlich des AOGs:

“Für das Arbeitsverhältnis war ein entsprechender Grundsatz in den §§ 84 ff. des Betriebsrätegesetzes vom 4.2.1920 aufgestellt, in der bei der sog. Kündigungseinspruchsklage [...] die Kündigungsgründe nachprüfbar waren. An Stelle der Kündigungseinspruchsklage trat mit gewissen Abänderungen die Kündigungswiderrufsklage gem. § 56 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.2.1934. Beide Gesetze sind inzwischen aufgehoben worden und zwar das erstere durch § 65 Ziff. 1 des Gesetzes zur

³¹³ In der ersten Instanz wurde das AOG nicht zitiert.

³¹⁴ HHStAW Abt. 634 Nr. 79.

³¹⁵ LAG Frankfurt a.M. vom 29.04.1947, SJZ 1947, p. 387 f.

³¹⁶ Die erstinstanzliche Entscheidungen sind in den Urteilssammlungen des LAG Frankfurt a.M. nicht mit archiviert.

Ordnung der nationalen Arbeit und das letztere durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 mit Wirkung vom 1.1.1947. Es fehlt sonach z.Zt. an einer gesetzlichen Regelung dieser Frage.“

Im Ergebnis wurde ein Kündigungsschutz auf Grund einer Auslegung des Arbeitsvertrags nach Treu und Glauben gem. § 242 BGB zumindest insoweit angenommen, dass eine willkürliche Kündigung ohne billigenwerte Gründe für nicht zulässig erachtet wurde. Gerade der Arbeitsvertrag bedürfe im Gegensatz zu anderen Dauerschuldverhältnissen eines besonderen Schutzes, da die Arbeitskraft die Grundlage für die wirtschaftliche Existenz der Bürger bilde und erhebliche ethische Ziele verfolge. Das Urteil des ArbG Darmstadt vom 20.02.1947 wurde bestätigt.

Bemerkenswert an dieser Entscheidung ist, dass der Kündigungssachverhalt noch vor der Aufhebung des AOG ereignete und im Gegensatz zu den oben dargestellten Entscheidungen gleichwohl keine Anwendbarkeit des AOG angenommen wurde. Allerdings ging die Klage, dem Berufungsurteil ist diesbezüglich nichts zu entnehmen, wohl erst im Jahr 1947 bei Gericht ein. Dies ist aus dem angegebenen Aktenzeichen der ersten Instanz zu folgern. Eine Kündigungswiderrufsklage gem. §§ 56 AOG wäre demgemäß gegebenenfalls verfristet gewesen. Die konkrete Argumentation und rechtlichen Ausführungen der ersten Instanz wären daher von einigem Interesse. Eine Prüfung der Urteilsbegründung konnte bedauerlicherweise aber nicht erfolgen, da die Entscheidungen des ArbG Darmstadt aus dieser Zeit nicht archiviert sind.

*bb. Az. II LA 136/48 LAG Frankfurt a.M. vom 02.12.1948*³¹⁷

Die Entscheidung mit dem Az. II LA 136/48 beschäftigte sich mit der Frage des Erlasses einer Betriebsordnung. Der Beklagte erließ am 01.02.1946 eine Betriebsbekanntmachung in der er die Auszahlungszeitpunkte der Lohn- und Abschlagszahlung verkündete.

Am 01.02.1946 befand sich nach Ansicht des Gerichts das AOG noch in Geltung, da dieses erst durch das KRG Nr. 40 außer Kraft gesetzt worden sei. § 26 AOG ordnete an, dass in jedem Betrieb eine Betriebsordnung zu erlassen sei. Nur mit einer solchen Betriebsordnung konnten Bestimmungen über die Fälligkeit getroffen werden. Das Gericht prüfte daraufhin, ob die Bekanntmachung den Voraussetzungen des § 26 AOG entsprach.

Zum Zeitpunkt der Bekanntmachung war zwar das KRG Nr. 22 noch nicht in Kraft, allerdings gab es bereits Betriebsräte, die beim Erlass von Betriebsvereinbarungen und Arbeitsordnungen mitzuwirken hatten. Konsequenz der Wiedereinführung der Betriebsräte war die Notwendigkeit ihrer Mitwirkung beim Erlass der Betriebsordnung. Die §§ 26 ff. AOG selbst hatten eine Beteiligung des Vertrauensrates nicht vorgesehen. Damit sei ein Rechtszustand entstanden, der der Zeit vor dem Inkrafttreten des AOG vergleichbar sei.

³¹⁷ LAG Frankfurt a.M. vom 02.12.1948, WA 1949, Nr. 81.

c. Überblick über die Rechtsansichten zum Kündigungsschutz aus den archivierten Unterlagen des LAG Frankfurt a.M.

aa. Referat von Dr. Gerhard Müller, Präsident des LAG Hessen, mit dem Titel „Die Rechtsmöglichkeiten einer Kündigungswiderufsklage“ vom 23.11.1946 auf der Tagung der hauptamtlichen Vorsitzenden Arbeitsrichter in Schmitten³¹⁸

Die folgenden Ausführungen stammen aus einem nachträglich stilistisch überarbeiteten Stenogramm eines Referates von Herrn Dr. Gerhard Müller, einem späteren Präsidenten des BAG, von einer Tagung der hauptamtlichen Vorsitzenden der Arbeitsgerichte noch vor Erlass des KRG Nr. 40. In den Ausführungen wird über die Rechtsmöglichkeiten einer Kündigungswiderufsklage d.h. die aktuelle, strittige Rechtslage Ende des Jahres 1946 insbesondere auch unter Berücksichtigung der Frage der Weitergeltung des AOG berichtet. Die Geltung der Vorschriften zum Kündigungswiderruf (§§ 56 ff. AOG) und Kündigungsschutz waren Hauptaspekt des Referats.

Der Ausgangspunkt von Müllers Ausführungen war die Tatsache, dass sich nach teilweise vertretener Auffassung, die nicht typisch nationalsozialistischen Vorschriften des AOG noch weiter in Geltung befanden und hauptsächlich die Regelungen über die Betriebsverfassung aufgehoben seien. Dieses Verständnis, welches innerhalb des Gesetzes eine Trennung zwischen spezifisch nationalsozialistischen und nicht-nationalsozialistischen Regelungen vornahm, stellte allerdings für den Referenten - wie er ausdrücklich klarstellte - keine befriedigende Lösung dar. Er begründete seine ablehnende Haltung insbesondere mit der daraus resultierenden Rechtsunsicherheit und Weitergeltung nationalsozialistischer Gedanken. Der Autor führte deutlich aus, dass nach seiner Auffassung das gesamte AOG nicht mehr in Kraft sei, ein Kündigungsschutz auf Grund der Bestimmungen des AOG demzufolge nicht mehr bestehe. Diese Sichtweise verstieße seiner Ansicht nach auch nicht gegen die Vorgabe der Militärregierung, da die Erhaltung der Rechtssicherheit wesentlich für die gesamte Rechtsordnung sei. Die Konsequenz der Unanwendbarkeit, der vollständige Wegfall des Kündigungsschutzes würde allerdings einen nicht zu rechtfertigenden Rückschritt darstellen. Rechtlich ließe sich der Kündigungsschutz aber aus dem Grundsatz von Treu und Glauben ableiten, womit im Ergebnis eine noch umfangreichere und unter weniger Voraussetzungen stehende Kündigungswiderufsklage anzuerkennen sei. Der Kündigungsschutz nach Treu und Glauben entspreche im Wesentlichen § 56 Abs. 2 AOG. Voraussetzung sei eine intensive Interessenabwägung zwischen den Interessen und dem Schutz des Arbeitnehmers auf der einen Seite und den Interessen des Betriebes auf der anderen Seite. Einer Kündigungswiderufsklage sei folglich dann stattzugeben, wenn die Kündigung nicht betriebsbedingt gewesen sei. Ein Fristerfordernis sei hierfür ebenfalls noch erforderlich, allerdings nicht mehr unter den Voraussetzungen des § 56 Abs. 2 AOG. Nicht mehr erforderlich sei dagegen der Gedanke der unbilligen Härte sowie eine Betriebsgröße von mind. 10 Beschäftigten. Eine weitere Voraussetzung des § 56 Abs. 2 AOG, die Beibringung einer Bescheinigung des Vertrauensrates könnte sich auch nicht in die Voraussetzung einer Bei-

³¹⁸ HHStAW Abt. 634 Nr. 21.

bringung einer Bescheinigung des Betriebsrates geändert haben. Bei einer Prüfung nach Treu und Glauben sei eine solche Bescheinigung zwar nicht erforderlich für die Beurteilung der Betriebssituation durch das Gericht aber zweckmäßig. Weiterhin vertrat Müller die Ansicht, eine Kündigung ohne Zustimmung des Betriebsrates sei ab dem 02.12.1946 als wirkungslos zu bewerten.³¹⁹ Im Prozess sei daher zunächst zu prüfen, ob eine Zustimmung des Betriebsrats vorliege, gegebenenfalls sei der Prozess bis zu einer Nachholung auszusetzen. Im Falle der Verweigerung der Zustimmung sei der Kündigungswiderrufsklage in der Sache stattzugeben.

*bb. Rechtsgutachten zum „Begriff der sittenwidrigen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gem. §§ 138 Abs. 1, 226 und 826 BGB“ vom 31.10.1946 und Zusammenfassung des Referats für die Tagung der hauptamtlichen Vorsitzenden der Arbeitsgerichte vom 11.11.1946 mit dem Titel „Das Arbeitsvertragsrecht“ von Arbeitsgerichtsrat Lehn (ArbG Marburg)*³²⁰

Im Folgenden wird die Rechtsansicht zur Anwendbarkeit der §§ 56 ff. AOG von Arbeitsgerichtsrat Lehn vom ArbG Marburg, gefunden in zwei Archivalien aus dem Bestand des LAG Hessen im Hessischen Hauptstaatsarchiv, betrachtet. Das zeitlich betrachtete ältere Dokument ist ein Rechtsgutachten zum Begriff der sittenwidrigen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gem. §§ 138 Abs. 1, 226 und 826 BGB, das dieser mit Schreiben vom 31.10.1946 an den Präsidenten des LAG Hessen sendete. Lehn führte aus, dass bislang noch keine Prüfung der Sittenwidrigkeit von Kündigungen erfolge, dass sich am ArbG Marburg allerdings mittlerweile einige Fälle angesammelt hätten, die eine solche Prüfung nahelegten. Zum allgemeinen sozialen Schutz bei unbilligen Kündigungen wurden die Vorschriften des früher geltenden, durch § 65 AOG aufgehobenen BRG, und die §§ 56 ff. AOG genannt. Hinsichtlich der Bestimmungen der §§ 56 ff. AOG wurde aber klargestellt, dass diese zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht mehr angewendet würden.

Das zweite Dokument ist ein Vortragsentwurf, der ebenfalls vorab dem Präsidenten des LAG Hessen vorgelegt wurde. Hauptgegenstand des Vortrags war - entsprechend dem Titel - zwar das Arbeitsvertragsrecht allerdings enthielt er auch eine kurze Ausführung zum Kündigungsschutz. Es wurden zunächst die allgemeine Kündigungsverbote aufgezählt, wie z.B. §§ 96 ff. BRG alter Fassung, im Schwerbeschädigtengesetz oder auch im Schwangerschaftsgesetz. Ansonsten habe es nur eine Abmilderung der Kündigung nach dem Verfahren gem. §§ 84 ff. BRG alter Fassung gegeben, welche allerdings durch § 65 AOG aufgehoben worden seien. Hinsichtlich der Kündigungswiderrufsvorschriften des AOG wurde hier ebenfalls noch vor Erlass des KRG Nr. 40 zum 30.11.1946 ausgeführt, dass diese nicht anzuwenden seien. Begründet wurde die Nichtanwendbarkeit der Vorschriften damit, dass die Kündigungsvorschriften „[...] des AOG mit Wesen und Geist des neuen Betriebsrätegesetzes Nr. 22 nach dem Willen des Gesetzgebers keineswegs in Einklang gebracht werden können. [Denn e]s würde dies den sozial-fortschrittlichen Gedankengängen der Aufbauentwicklung wahrer demokratischer Gerechtigkeit widersprechen.“

³¹⁹ Die hessische Landesverfassung mit ihrem Artikel 37 trat am 01.12.1946 in Kraft.

³²⁰ HHStAW Abt. 634 Nr. 71.

cc. Artikel vom 01.04.1947 über den „Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis“ von Arbeitsgerichtsrat Schumacher, ArbG Darmstadt³²¹

Der obengenannte Artikel von Arbeitsgerichtsrat Schumacher wurde vor seiner Veröffentlichung an den Präsidenten des LAG Hessen mit Schreiben vom 01.04.1947 mit der Bitte um Zustimmung zur Veröffentlichung gesendet. Der Verfasser beginnt seine Ausführungen mit einem Abriss der historischen Entwicklung des Kündigungsschutzes, der zunächst in gesetzlich geregelten Kündigungsfristen seine Ausprägung fand. Eine Weiterentwicklung stellte das BRG von 1920 dar, das inhaltlich eingehend erläutert wurde. Aber auch nach dessen Aufhebung gem. § 65 AOG sei diese Rechtsentwicklung durch die Regelungen in den §§ 56 ff. AOG nicht wesentlich eingeschränkt worden. Auch die Anwendbarkeit des AOG nach 1945 wurde erörtert und ausgeführt: „Nachdem das Ges. z. Ordnung der Nat. Arbeit, welches seit der Kapitulation keine Anwendung mehr fand, jetzt durch Kontrollratsgesetz Nr. 40 rechtsgültig aufgehoben ist, ist eine jahrzehntelange Rechtsentwicklung jäh unterbrochen worden.“ Der Autor führte aus, dass eine Fortführung des allgemeinen Kündigungsschutzes gerade unter Anwendung vor allem der §§ 157, 242 BGB durch die Arbeitsgerichte erfolge, da der gesetzlose Zustand im Hinblick auf die sozial schwächere Stellung des Arbeitnehmers nicht hinnehmbar erschien. Sowohl Rechtsprechung, als auch Gesetzgebung müssten daher bald neue Formen finden, um den berechtigten Anspruch des wirtschaftlich Schwachen durchzusetzen. Als Möglichkeit wurde die Überarbeitung der Kündigungsschutzvorschriften des BRG vorgeschlagen.

dd. Referat von Herrn Dr. Gerhard Müller für die Tagung der Arbeitsgerichtsräte am 25./26.11.1947 in Limburg³²²

Das von Herrn Dr. Gerhard Müller gehaltene Referat mit dem Titel „Überblick über die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, wie sie nach der Neuerrichtung dieser Gerichte bisher zu grundsätzlichen Fragen ergangen ist“, behandelte als ersten Punkt den allgemeinen Kündigungsschutz³²³, als zweiten Punkt das Zustimmungserfordernis des Arbeitsamtes zu Einstellungen und Entlassungen und zuletzt das Betriebsrisiko. Dargestellt wurde allerdings nicht nur die Rechtsprechung der hessischen Gerichte, vielmehr bezog der Referent die Rechtsprechung der übrigen westlichen Zonen, soweit bekannt bzw. veröffentlicht, mit ein, um so zu einer umfassenden Darstellung und Überblick zu gelangen.

Die Frage und Behandlung des allgemeinen Kündigungsschutzes nach der Aufhebung des AOG durch das KRG Nr. 40 vom 30.11.1946 wurde als dringlichstes Problem geschildert, wobei das Aufhebungsgesetz nach Ansicht des Referenten allerdings lediglich

³²¹ HHStAW Abt. 634 Nr. 71.

³²² HHStAW Abt. 634 Nr. 21. Originalquelle zum Teil sehr unleserlich, da das Referat mit etlichen handschriftlichen Ergänzungen bearbeitet wurde.

³²³ Später veröffentlicht, siehe Gerhard Müller, Das Problem des allgemeinen Kündigungsschutzes, DRZ 1948, S. 122 ff.

deklaratorischen Charakter hatte.³²⁴ Das Gesetz sei bereits zuvor nicht mehr in Kraft und daher nicht mehr anwendbar gewesen. Dies bedeutete freilich einen gesetzlosen Zustand für das Gebiet des Kündigungsschutzes, da nach übereinstimmender Ansicht die Kündigungsschutzbestimmungen des BRG 1920 nicht mehr auflebten. Die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen allein würde der grundlegenden Bedeutung des Arbeitsplatzes für die Existenz des Arbeitnehmers allerdings nicht gerecht. Die Sichtweise, dass nunmehr aufgrund der ausdrücklichen Aufhebung des AOG ein allgemeiner Kündigungsschutz nicht mehr möglich sei, habe sich in der Rechtsprechung aber nicht durchgesetzt, sondern die Arbeitsgerichte hätten allgemein, nicht nur in Hessen, den Standpunkt vertreten, dass es einen allgemeinen Kündigungsschutz nach wie vor gebe. Zur Illustration wurden Urteile aus verschiedenen Besatzungszonen vorgestellt. Zunächst wurde ein Urteil des LAG Hessen Az. II LA 32/47 vom 29.04.1947³²⁵ dargestellt, das den Kündigungsschutz aufgrund des Arbeitsvertrages, der nach § 242 BGB auszulegen sei, herleitet. Demnach sei eine willkürliche Kündigung ohne billigenswerte Gründe unzulässig. In den Urteilsgründen wurde ausgeführt, dass gerade der Arbeitsvertrag im Gegensatz zu anderen Dauerschuldverhältnissen eines besonderen Schutzes bedürfe, da die Arbeitskraft die Grundlage für die wirtschaftliche Existenz der Bürger bilde und erhebliche ethische Ziele verfolge. Die Arbeitsgerichte der Ostzone gingen hinsichtlich eines allgemeinen Kündigungsschutzes von einem sozialen Standpunkt aus. Der Arbeitsplatz bilde die Lebensgrundlage jedes Arbeiters und infolgedessen habe jeder grundsätzlich Anspruch auf Beibehaltung seines Arbeitsplatzes. Der Arbeitsplatz und die Betriebszugehörigkeit seien demgemäß schutzwürdige Güter des arbeitenden Menschen. Weiter wurde ausgeführt, dass auch in den Arbeitsgerichten in Württemberg-Baden und in der britischen Zone ein allgemeiner Kündigungsschutz gewährt würde. Die Kündigungsmöglichkeit dürfte nicht missbräuchlich genutzt werden, weil eine Kündigung sonst nichtig sei. Der Referent wies darauf hin, dass auch das LAG Hessen eine vergleichbare Argumentation verwende. Exemplarisch wurde darüber hinaus noch ein Urteil des ArbG Heide (Schleswig-Holstein) dargestellt, das den Kündigungsschutz anerkennt, da das Arbeitsverhältnis ein gesellschaftsähnliches Verhältnis mit besonderen personenrechtlichen Bindungen sei.

Im Ergebnis, so die Quintessenz des Vortrags, urteilten sämtliche Arbeitsgerichte ähnlich wie bei einer Anwendung der früheren Kündigungsschutzgesetze und kämen durchaus zu praxisgerechten Ergebnissen, auch wenn dem Referenten im Einzelnen die herangezogenen Begründungen bedenklich erschienen. Lediglich die Begründung des LAG Hessen und der sich mit dieser deckenden Argumentation der Gerichte der sowjetischen Zone würden eine rechtlich zutreffende Begründung darstellen, wobei auch hier die Ableitung der Rechtsfolge aus § 138 BGB statt aus § 242 nicht geteilt wurde.³²⁶

³²⁴ Gerhard Müller, Das Problem des allgemeinen Kündigungsschutzes, DRZ 1948, S. 122.

³²⁵ Siehe hierzu S. 51.

³²⁶ Ausführlich dargestellt vgl. Gerhard Müller, Das Problem des allgemeinen Kündigungsschutzes, DRZ 1948, S. 122 ff.

ee. Fazit

In den verschiedenen, anlässlich von Tagungen der vorsitzenden Arbeitsrichter in Hessen vorgetragenen Referaten und den dargestellten Artikelentwürfen zur Rechtslage lässt sich übereinstimmend feststellen, dass unter allen Referenten Einigkeit darin bestand, dass das AOG bereits vor seiner offiziellen Aufhebung durch das KRG Nr. 40 nicht mehr anwendbar war. Aufgrund der Tatsache, dass diese Rechtsansicht auf Tagungen verbreitet und diskutiert wurde, kann man davon ausgehen, dass sie unter der hessischen Richterschaft wohl von einem breiten Konsens getragen war bzw. sich dadurch als herrschende Rechtsansicht durchsetzte.

4. Stellungnahme**a. Vergleich**

In Bayern und Hessen gibt es insgesamt nur einige wenige Entscheidungen, in denen nach 1945 das AOG noch angewandt wurde. Übereinstimmend ist festzustellen, dass die Anwenbarkeit lediglich für Kündigungssachverhalte vor der Aufhebung des Gesetzes, also dem 01.01.1947, angenommen wurde, nicht aber für Kündigungssachverhalte nach der Aufhebung.

In einem hessischen Urteil wurde sogar ausdrücklich formuliert, dass das Gesetz zur nationalen Arbeit noch für alle Beschäftigten in allen Betrieben gültig sei und selbst nach der Aufhebung dessen Schutzbestimmungen noch anzuwenden seien, da die Arbeitnehmer nicht ohne Kündigungsschutz bleiben könnten. Betriebsräte mussten aber von der Anwendbarkeit ausgenommen bleiben. Bei Betrachtung der dargestellten hessischen Entscheidungen gewinnt man zudem den Eindruck, dass das AOG als Schutzbestimmung zugunsten der Arbeitnehmer eingesetzt wurde.³²⁷ Eine fundierte Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Ursprung bzw. Inhalt des Gesetzes fand in keiner Entscheidung aus den Ländern statt. In den bayerischen Entscheidungen wurden die Klagen auf Kündigungswiderruf mit einer Ausnahme gleichwohl, aus formellen Gründen abgewiesen.

b. Entnazifizierung des Gesetzes

Im vorliegenden Abschnitt wird das AOG, insbesondere seine Kündigungsschutzvorschriften, im Hinblick auf seinen nationalsozialistischen Inhalt und seine Vereinbarkeit mit den Kontrollrats- und Militärregierungsgesetzen betrachtet. Gemäß Art. II KRG Nr. 1 und Art. II Ziff. 3 MRG Nr. 1 war es verboten deutsche Gesetze, deren Anwendung Ungerechtigkeit oder eine Ungleichbehandlung verursachen, indem NSDAP-Mitglieder bevorzugt oder aber andere wegen ihrer Rasse oder Staatsangehörigkeit, seines Glaubens oder seiner Opposition zu der NSDAP oder ihren Lehren benachteiligt werden, noch anzuwenden. Art. I der Kontrollratsproklamation Nr. 3 vom 20.10.1945³²⁸ forderte ebenfalls eine Gleichheit vor dem Gesetz und besonders, dass niemandem aus Gründen der Rasse,

³²⁷ Siehe hierzu Az. A 31/46 ArbG Wetzlar vom 08.03.1947, S. 46 f.

³²⁸ Official gazette of the Control Council for Germany, 1945, p. 22.

Religion oder Staatsangehörigkeit, gesetzlich zustehende Rechte entzogen werden dürfen. Art. III MRG Nr. 1 verbot darüber hinaus die Auslegung und Anwendung nach nationalsozialistischen Grundsätzen und legte fest, dass Gesetze die nach dem 30.01.1933 in Kraft traten, ihrem einfachen Wortlaut (plain meaning rule) entsprechend ausgelegt werden mussten. Gesetzeszweck und Auslegungen, die in Vorsprüchen und anderen Erklärungen enthalten waren, mussten bei der Auslegung außer Betracht bleiben.

Wie bereits oben ausgeführt, war das AOG von der nationalsozialistischen Ideologie durchdrungen und damit ein typisch nationalsozialistisches Gesetz. Insbesondere galt das für die Vorschriften der §§ 1-4 AOG, die eine ausdrückliche Bezugnahme auf das Führerprinzip und die nationalsozialistische Gemeinschaftsideologie enthielten und dem Gesetz damit gewissermaßen voranstanden. Entsprechend Art. III MRG Nr. 1 hätte man daher bereits vor Aufhebung der Ansicht sein können, dass dieses Gesetz nicht mehr angewandt werden dürfte, da die Anwendung von Gesetzen nach nationalsozialistischen Grundsätzen verboten war. Weiterhin war das AOG auch mit Art. II KRG Nr. 1 und Art. II MRG Nr. 1 zumindest in seiner ursprünglichen Anwendung vor 1945 nicht vereinbar. Wenn auch nicht ausdrücklich in seinem Wortlaut erkennbar, wurde die Anwendbarkeit entsprechend den nationalsozialistischen Grundsätzen zur Betriebsgemeinschaft durch die Rechtsprechung des RAG auf Deutsche eingeschränkt.³²⁹ Eine solche Anwendung führte freilich zu einer inzwischen ebenfalls verbotenen Ungleichbehandlung aus rassistischen Gründen. Im Falle einer Anwendung entsprechend der plain meaning rule (Art. III Ziff. 6 MRG Nr. 1) erledigte sich diese durch Rechtsprechung geschaffene Einschränkung, da der Wortlaut des Gesetzes selbst keine Differenzierung anordnete.

Einige der nationalsozialistischen Regelungen und Institutionen des AOG waren bereits mit Kriegsende obsolet geworden. Die Vorschriften betreffend den Vertrauensrat (§§ 5 – 17, 28 AOG) waren gegenstandslos und nicht mehr anwendbar, zum einen, da bereits kurz nach der Kapitulation neue Betriebsratswahlen abgehalten wurden und zum anderen durch die rahmengesetzliche Neuregelung des Betriebsräterechts durch das KRG Nr. 22 vom 10.04.1946.³³⁰

Hinsichtlich § 28 AOG wurde in Bayern im Rahmen der Arbeitsrechtlichen Richtlinien des Bayerischen Arbeitsministeriums für die Praxis der Landesarbeitsämter und Arbeitsämter sogar ausdrücklich festgestellt, dass diese Vorschrift nicht mehr angewendet werden kann.³³¹ § 28 AOG berechnete die Arbeitgeber nach Beratung im Vertrauensrat ein Bußgeld bei Verstößen gegen die Ordnung und Sicherheit des Betriebes zu verhängen. Dieses Recht des Arbeitgebers sei ein Ausfluss des nationalsozialistischen Führerprinzips und demgemäß gerade auch nach Abschaffung der Vertrauensräte und Wiedererrichtung der Betriebsräte nicht mehr anzuwenden. Nachdem die Institution der

³²⁹ Kranig, Lockung und Zwang, S. 229.

³³⁰ Vgl. Mehnert/Schulte, Deutschland Jahrbuch 1949, S. 246 f.

³³¹ Bayerischer Staatsanzeiger Nr. 15 vom 07.09.1946, S. 4.

Treuhänder der Arbeit durch Gesetz Nr. 77³³² von der Militärregierung verboten wurde, war infolgedessen auch der Abschnitt (§§ 18-25, 32-34 AOG) mit den Vorschriften über die Befugnisse der Treuhänder nicht mehr bedeutsam. Ein Beispiel für eine solche gegenstandslos gewordene Befugnis, die hier als Beispiel herausgegriffen werden soll, ist die Strafbestimmung des § 22 AOG. Diese Norm war eine sehr weit gefasste Strafvorschrift, mit der der Treuhänder Verstöße gegen seine Treuhänderanordnungen z.B. Tarifordnungen ahnden konnte.³³³ Anzumerken ist jedoch, dass diese Vorschrift bereits vor Kriegsende nur in geringem Umfang tatsächlich angewendet wurde.³³⁴ Eine Ausnahme von der Unanwendbarkeit stellten hier, die aufgrund § 32 AOG ergangenen Tarifordnungen dar, die selbst nach Aufhebung des AOG durch das KRG Nr. 40 noch anwendbar waren. Ihre Weitergeltung wurde durch Art. II KRG Nr. 56 ausdrücklich angeordnet.

Des Weiteren wurde der Abschnitt über die soziale Ehrengerichtbarkeit (§§ 35-55 AOG) gegenstandslos, nachdem die Ehrengerichte gem. Gesetz Nr. 77 aufgehoben wurden.³³⁵ Aber auch diese waren bereits vor Kriegsende kaum noch tätig gewesen und stellten ihre Tätigkeit im Jahre 1944 ein.³³⁶ Die Idee dieser Gerichtbarkeit war also bereits vorher gescheitert.³³⁷ Nach der Kapitulation hatten sich damit bereits wesentliche Bestandteile des AOG (z.B. die Eingangsparagrafen mit dem Führerprinzip, Treuhänder der Arbeit, Vertrauensräte und der Abschnitt über die Ehrengerichtbarkeit) mit Ausnahme der Kündigungsschutzvorschriften erledigt.³³⁸

Betrachtet man den Wortlaut und Inhalt der Kündigungsschutzvorschriften in den §§ 56 - 62 AOG isoliert, erscheint dieser nicht besonders nationalsozialistisch gefärbt. § 56 AOG eröffnete den Anwendungsbereich der Kündigungsschutzvorschriften für Arbeiter und Angestellte ohne weitere Differenzierung wie z.B. Nationalität, auch wenn die Anwendbarkeit tatsächlich ab ca. 1940 durch die Rechtsprechung des RAG in Auslegung der §§ 1, 2 und 35 AOG auf Deutsche beschränkt wurde.³³⁹ Voraussetzung für eine zulässige Kündigungswiderrufsklage war – neben den Tatbestandsvoraussetzungen des § 56 Abs. 1 AOG – grds. die Beifügung einer Bescheinigung des Vertrauensrates gem. § 56 Abs. 2 AOG. Dieser allerdings war eine nationalsozialistische Institution. Die Kündigungsvorschriften beinhalteten in § 62 AOG weiterhin noch einen Anwendungsauschluss, d.h. sie konnten sowohl durch Gesetz und auch Tarifordnung abbedungen werden. Die Besatzungsmächte bzw. der Kontrollrat sahen nur aufgrund der Regelungen über die Treuhänder und Betriebs- und Tarifvorschriften und der Kündigungsvorschriften

³³² Mili. Gov. gaz. Germany, United States Area of Control, 1946, p. 48.

³³³ Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft, S. 337.

³³⁴ Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft, S. 338.

³³⁵ Maus, Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung des Kontrollrats, ARiSt Bd. 1, S. 2.

³³⁶ Spohn, Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft, S. 120 Fn. 89; Kranig, Lockung und Zwang, S. 234, 236 ff.

³³⁷ Vgl. Kranig, Lockung und Zwang, S. 240 f.

³³⁸ Siehe Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 110; vgl. auch Maus, Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung des Kontrollrats, ARiSt Bd. 1, S. 2.

³³⁹ Kranig, Lockung und Zwang, S. 229.

ten der §§ 56 ff. AOG in Anbetracht der nachkrieglichen Arbeitsmarktsituation von einer zeitlich früheren Aufhebung des Gesetzes bereits im Rahmen von KRG Nr. 1 ab.³⁴⁰ Eine sofortige Aufhebung vor Schaffung neuer Gesetze begegnete aber erheblichen Bedenken.³⁴¹ Nachdem allerdings die KRG Nr. 21, 35, 22 erlassen waren einigten sich die Besatzungsmächte auf eine Aufhebung unter der Bedingung eines kurzen Zeitraums bis zum Wirksamwerden des KRG Nr. 40.³⁴² Mit Erlass des KRG Nr. 40 vom 30.11.1946³⁴³ wurde die Weitergeltung der Kündigungsvorschriften bis zum 31.12.1946 offiziell bestätigt.³⁴⁴ Hinsichtlich der Anwendbarkeit bestand folglich eine gewisse Rechtssicherheit, zumindest in dem Zeitraum zwischen Erlass des KRG Nr. 40 bis zu dessen Inkrafttreten. Denn die Gesetzgebung der Besatzungsmächte umfasste nicht nur den Erlass von neuem Recht und Aufhebungsgesetzen, sondern auch die Bestätigung der fortgeltenden Rechtsnormen.³⁴⁵ Damit wurde vom Kontrollrat zumindest eine zeitliche Anwendbarkeit auf Sachverhalte rückwirkend bis zum Inkrafttreten von KRG Nr. 40 legitimiert. Unabhängig allerdings von den bereits erwähnten Aspekten, die eine weitere Anwendbarkeit vieler Regelungen des AOG nach Kriegsende, aber noch vor Erlass bzw. Wirksamwerden des KRG Nr. 40 ausschlossen, sollte nochmals betont werden, dass der zunehmende Bedeutungsverlust des AOG bereits vor Kriegsende einsetzte. Im Jahr 1944 wurde in der zeitgenössischen Literatur angemerkt, dass die Mehrzahl der Bestimmungen des AOG keine praktische Rechtsquelle mehr darstellten.³⁴⁶ Dieser faktische Geltungsverlust des AOG, der bereits vor Kriegsende begann³⁴⁷, könnte sich somit nach Kriegsende in einen sozialen Geltungsverlust³⁴⁸ fortgesetzt haben. Darauf deutet z.B. die seltene Anwendung in den untersuchten Urteilen hin, aber auch die bereits dargestellten Ausführungen der hessischen Arbeitsrichter und des Präsidenten des LAG Frankfurt a.M.³⁴⁹ In eine ähnliche Richtung deutet die Feststellung der Amerikaner, dass es sich beim AOG nach Kriegsende und Untergang dessen tragender Säulen, wie beispielsweise der Treuhändern der Arbeit oder auch der Vertrauensräte, allerdings ausdrücklich mit Ausnahme der Kündigungsvorschriften, nurmehr um ein „dead letter“ handelte und die offizi-

³⁴⁰ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 110.

³⁴¹ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 110 f., 81.

³⁴² Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 111.

³⁴³ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 229.

³⁴⁴ Vgl. Lewald, Grundlagen der neuen Rechtsordnung Deutschlands, S. 21. Vgl. auch Richardi, § 2 Historische Grundlagen, Rn. 38, in: Richardi/Wlotzke (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1, 3. Aufl. 2009.

³⁴⁵ Edelmann, Der Einfluss des Besatzungsrechts auf das deutsche Staatsrecht der Übergangszeit, S. 48; Lewald, Grundlagen der neuen Rechtsordnung Deutschlands, S. 21.

³⁴⁶ Siehe Zitat von Rhode bei Kranig, Lockung und Zwang, S. 240, Fn. 54.

³⁴⁷ Siehe Zitat von Rhode bei Kranig, Lockung und Zwang, S. 240, Fn. 54.

³⁴⁸ Zum Begriff der sozialen Geltung im Gegensatz zur formal-juristischen Geltung siehe Lewald, Grundlagen der neuen Rechtsordnung Deutschlands, S. 7 ff. Eine tatsächliche Feststellung des sozialen Geltungsverlustes eines Gesetzes ist allerdings nur bedingt möglich, siehe ders., S. 8 f.

³⁴⁹ Siehe hierzu S. 51 ff.

elle Aufhebung daher nicht viel mehr als ein „burial of a corpse“ war.³⁵⁰ Es spricht also viel dafür, von einem sozialen Geltungsverlust des AOG auszugehen.

c. Art und Weise der Anwendung

Art und Weise der Anwendung des AOG sind nunmehr im Rahmen in einer Gesamtchau der bayerischen und hessischen Urteile zu betrachten. Dabei gilt der Fokus zunächst der rechtlichen Anwendung des Gesetzes, im Anschluss werden die Begründungen bzw. Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Charakter des Gesetzes näher erörtert.

aa. Anwendung

Die Art und Weise der Anwendung im Sinne einer Subsumtion lässt sich an den archivierten und oben geschilderten erstinstanzlichen Urteilen nicht deutlich erkennen. Trotz Aufhebung zum 01.01.1947 wurde es in den oben genannten erstinstanzlichen Entscheidungen, denen ein Kündigungssachverhalt vor diesem Stichtag zugrundelag, angewendet. In einigen Fällen wurde bei der Prüfung der Tatbestandsmerkmale eine Anwendung bereits mangels Vorliegens der erforderlichen Voraussetzungen abgelehnt. In Az. A 31/46 ArbG Wetzlar vom 08.03.1947³⁵¹ wurde die Anwendbarkeit des AOG für Betriebsräte explizit ausgeschlossen. Diese Unanwendbarkeit wurde allerdings nicht weiter begründet. Der Grund könnte darin liegen, dass zu diesem Zeitpunkt bereits das KRG Nr. 22 in Kraft war und aus diesem teilweise ein Kündigungsschutz für Betriebsräte abgeleitet wurde.

Im Urteil Az. A 43/47 des ArbG Wetzlar vom 07.03.1947³⁵² wurden die jeweiligen Bestimmungen des AOG sowie des BRG zur Begründung der Berechnung des Entschädigungsanspruchs bei einer ungerechtfertigten Entlassung herangezogen. Konkrete Gesetzeszitate und eine Subsumtion lassen sich in den Urteilsgründen hier ebenfalls nicht finden. Da in der Literatur die Ansicht vertreten wurde, dass der Grundsatz der Entschädigungszahlung auch nach Aufhebung des AOG noch fortbestehe,³⁵³ liegt die Wahrscheinlichkeit nahe, dass auch im vorliegenden Urteil die Nennung des AOG im rein deklaratorischen Sinne zu verstehen ist.

Hinsichtlich der formellen Voraussetzungen ließ sich anhand der Urteilsgründe leider nicht ermitteln, ob das Erfordernis der Bescheinigung des Vertrauensrates durch das Erfordernis einer Bescheinigung durch den Betriebsrat ersetzt wurde oder ob dieses Merkmal ersatzlos entfiel. Bis zum Inkrafttreten der Länderkündigungsschutzgesetze bestand bezüglich der Beteiligung des Betriebsrats keine gesetzliche Vorgabe.³⁵⁴ Eine Verwertung

³⁵⁰ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 110.

³⁵¹ HHStAW Abt. 907 Nr. 27. Siehe hierzu S. 46.

³⁵² Siehe oben S. 45.

³⁵³ Siehe Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 57; Hueck, Der Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, SJZ 1947, Sp. 612. Begründet wurde dies mit der Verkehrssitte und einer Schadenersatzpflicht aus § 242 BGB.

³⁵⁴ Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 187.

der Beteiligung des Betriebsrats im Verfahren lag daher im Ermessen des Arbeitsgerichts.³⁵⁵ Mangels erstinstanzlicher Entscheidungen in den Urteilssammlungen, die dieses Thema behandeln, kann diese Frage aus dem ausgewerteten Bestand heraus daher nicht geklärt werden. In dem veröffentlichten zweitinstanzlichen Urteil des LAG Münchens jedenfalls wurde die Bescheinigung des Vertrauenrates durch eine Beteiligung des Betriebsrates ersetzt.³⁵⁶

bb. Begründung bzw. Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Charakter des Gesetzes

Regelmäßig erfolgte die Anwendung der Vorschriften begründungslos oder aber mit einer Beschränkung auf den schlichten Hinweis, dass es zum maßgeblichen Zeitpunkt noch in Kraft gewesen war. Nur in einer Entscheidung erfolgte eine kurze Begründung, dass die Schutzbestimmungen des AOG zumindest bis zu einer Neuregelung der Materie noch anzuwenden seien, da eine Zeit ohne Kündigungsschutzgesetze für die Arbeitnehmer nicht tragbar sei. In einem anderen Urteil, mit der bloßen Erwähnung des früheren AOG, wurde der Grundsatz der Fürsorgepflichten aus dem AOG nach dessen Aufhebung aus dem Gedanken von Treu und Glauben § 242 BGB hergeleitet. Demnach erschien der Grundsatz der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, trotz des nationalsozialistischen Makels, den er durch das AOG erfahren hatte, selbst offenbar als unbedenklich.

Durch die Möglichkeit die sozialpolitisch begehrte Rechtsfolge über einen Rückgriff auf die Generalklauseln §§ 138, 242 BGB zu erreichen, gab es zudem Alternativen für die Richter, welche die Entscheidung von einer Anwendbarkeit des AOG abzusehen, erleichtert haben dürften. Nach der Aufhebung bis zur Neuregelung des Kündigungsschutzes wurde ein Kündigungsschutz in praxi oftmals über diese Generalklauseln gewährt.³⁵⁷ Bei der Anwendung des AOG ist leider eine intensivere Auseinandersetzung mit dessen nationalsozialistischen Gehalt und Ursprung unterblieben. In der Sache selbst erscheint es durchaus nachvollziehbar, dass teilweise auf eine Anwendbarkeit auf Sachverhalte innerhalb des Geltungszeitraums selbst nach offizieller Aufhebung des AOG geschlossen wurde, da eine andere Handhabung ansonsten eine Benachteiligung eines Arbeitnehmers zur Folge hätte, der erst nach der Aufhebung des Gesetzes Rechtsschutz erhielt. Der Klage eines Arbeitnehmers nämlich, der innerhalb des Geltungszeitraums Kündigungswiderrufklage gem. §§ 56 ff. AOG erhoben hätte und dessen Entscheidung noch im Jahre 1946 ergangen wäre, wäre bei Vorliegen der Voraussetzungen stattzugeben gewesen, während eine zwar zeitgleich eingereichte Klage, mit einer Entscheidung aber erst im Jahr 1947 oder später, bei Vorliegen der notwendigen Voraussetzungen dagegen abzuweisen wäre. Gleiches hätte gegolten, wenn einem Arbeitnehmer, dem innerhalb der Gültigkeit des AOG gekündigt wurde, z.B. am 22.12.1946, der dann allerdings nicht mehr innerhalb der ihm zustehenden zwei Wochen Widerrufsklage, dann gegebene

³⁵⁵ Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 187.

³⁵⁶ Siehe hierzu LAG München vom 01.02.1949, RdA 1949, S. 476. Siehe auch S. 43.

³⁵⁷ Ausführlich für die verschiedenen Besatzungszonen dargestellt bei Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 40 ff.

nenfalls erst im Jahr 1947, erheben konnte. Das KRG Nr. 40 selbst ordnete eine solche Übergangszeit in seinem Wortlaut allerdings weder an, noch verbot es eine solche ausdrücklich. Die Frage ist daher, welche Intention der Gesetzgeber, also der Kontrollrat mit diesem Aufhebungsgesetz verfolgte. Intendiert war wohl die vollständige Aufhebung des AOG. Nach Kriegsende gab es, wie bereits erwähnt, Unstimmigkeiten unter den Besatzungsmächten hinsichtlich einer sofortigen Aufhebung des AOG.³⁵⁸ Aufgrund der Aufhebung unter der Bedingung eines kurzen Zeitraums bis zum Wirksamwerden des KRG Nr. 40³⁵⁹ ist anzunehmen, dass die Aufhebung in einem umfassenden Sinne beabsichtigt war. Ansonsten hätte es des enthaltenen zeitlichen Aufschubs nicht bedurft, beziehungsweise ist anzunehmen, dass eine Übergangsregelung ausdrücklich im KRG Nr. 40 angeordnet worden wäre. Seinem Wortlaut nach beschränkte sich die Anordnung des KRG Nr. 40 aber lediglich auf die Aufhebung des AOG und sämtlicher Durchführungsverordnungen: „Das ‘Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit’ vom 20. Januar 1934 (RGBl. 1934 I. S. 45) einschließlich aller anderen gesetzlichen Vorschriften und Durchführungsverordnungen bezüglich der Anwendung dieses Gesetzes sowie alle anderen Änderungen und Zusätze zu diesem Gesetz sind hiermit aufgehoben.“

cc. Zeitliche Konstellationen der Anwendbarkeit

Eine mögliche Anwendbarkeit der Kündigungsvorschriften des AOG kam grds. vor allem für 3 verschiedene Konstellationen in Betracht. Hierbei handelt es sich erstens um vor dem Zusammenbruch bereits anhängigen Kündigungswiderrufsklagen, zweitens um nach der Kapitulation bzw. Neugründung der Arbeitsgerichte bis zur Aufhebung des Gesetzes anhängigen Klagen und drittens um nach Aufhebung des Gesetzes anhängigen Verfahren mit einem Kündigungssachverhalt vor dem 31.12.1946. Mit der Aufhebung zum 01.01.1947 und aufgrund des Fristerfordernisses der Klageerhebung innerhalb von zwei Wochen (Ausnahme bei einer Anwendbarkeit der 14. DVO AOG bzw. in Bayern durch das Gesetz über die Hemmung von Verjährungs- und ähnlichen Fristen³⁶⁰) war der danach mögliche Anwendungsbereich zeitlich betrachtet relativ kurz und viele der vor 1945 eingereichten Klagen hatten sich vermutlich bis dahin bereits erledigt, wurden durch die Schlichtungsstelle des Arbeitsamtes beigelegt oder aber gerichtlich durch einen Vergleich beendet.³⁶¹

d. Fazit

Insgesamt ist festzuhalten, dass sowohl in Bayern, als auch in Hessen in einigen wenigen Urteilen die Anwendbarkeit der §§ 56 ff. AOG auch nach der Aufhebung des AOG für

³⁵⁸ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 111, 81.

³⁵⁹ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 111.

³⁶⁰ Gesetz Nr. 100 über die Hemmung von Verjährungs- und ähnlichen Fristen vom 29.01.1948, GVBl 1948, S. 12.

³⁶¹ Am bayerischen Bestand kann man auch die Tätigkeit des Amtsgerichts, dass vor Schaffung der Arbeitsgerichte die Zuständigkeit für arbeitsrechtliche Verfahren innehatte nachvollziehen. Die am Amtsgericht München verhandelten Verfahren wurden aber allesamt durch einen Vergleich abgeschlossen. Daher sind über dessen Tätigkeit und mögliche Anwendung des AOG keine Aussagen möglich.

Kündigungssachverhalte bis zum 31.12.1946 als gegeben betrachtet wurde. Die geringe Anzahl der aufgefundenen Entscheidungen kann dabei kaum verwundern, da die Arbeitsgerichte erst gegen Ende des Jahres 1946 ihre Tätigkeit wiederaufnahmen. Aber auch diese zeitliche Komponente berücksichtigend erscheint die Anzahl in Anbetracht des hohen Prozentsatzes aller Klagen, die Kündigungssachverhalte betrafen, dennoch recht gering. Zumindest für das Land Hessen gibt es ab dem Jahr 1947 eine statistische Erfassung der Streitgegenstände und demnach waren ca. 20-30% aller Klagen solche, die sich mit der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses beschäftigten.³⁶² Zu beachten ist aber weiter, dass lediglich etwa ein Fünftel aller gerichtlichen Verfahren mit einem Urteil endete.³⁶³

Um ein Fazit hinsichtlich der Anwendung des AOG nach 1945 zu ziehen, ist noch einmal die Geltung und Bedeutung des AOG vor 1945 zu betrachten. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass das AOG ab dem Jahr 1941 aufgrund der Vielzahl der kriegs-arbeitsrechtlichen Regelungen und örtlichen Tarifordnungen an Bedeutung und damit bereits vor Kriegsende weitgehend an praktischer Relevanz verloren hatte.³⁶⁴ Ein Bedeutungsverlust und eine örtliche Rechtszersplitterung aufgrund der zahlreichen gebiets- und themenbezogenen Tarifordnungen setzte demgemäß schon während des Krieges ein.³⁶⁵ Wie oben herausgearbeitet, waren in Hessen nach Kriegsende in der neugeschaffenen Arbeitsgerichtsbarkeit deutliche Stimmen laut geworden, die sich für eine Unanwendbarkeit des AOG auch vor der formalen Aufhebung aussprachen. In den dort regelmäßig durchgeführten Tagungen der vorsitzenden Arbeitsrichter war dies Gegenstand von Referaten und der Präsident des LAG gab seiner Auffassung auch mehrfach Ausdruck.³⁶⁶ Dennoch wurden, wie oben dargestellt, auch im hessischen Bestand einige Urteile gefunden, in denen das AOG angewendet wurde. Es handelt sich hierbei sowohl um Entscheidungen der ersten, als auch um solche der zweiten Instanz. Das AOG wurde dabei meist begründungslos bzw. nur mit einer knappen Begründung der formalen Geltung oder einem Verweis auf den Schutzcharakter des Gesetzes für Arbeitnehmer angewendet. Letztlich kann man aufgrund der vorgefundenen Entscheidungen und Archivmaterialien zu keinem eindeutigen Schluss gelangen. Feststellen lässt sich lediglich, dass einige Richter eine Anwendbarkeit für Kündigungssachverhalte, die sich vor der

³⁶² Im Jahr 1947 allein 27,3%, 28% im Jahr 1948 und 1949 immerhin 23,6%. Im Jahr 1949 waren die Auswirkungen der Währungsreform Mitte des Jahres 1948 noch deutlich an den Arbeitsgerichten zu verspüren. 65,6% der Streitigkeiten betrafen das Arbeitsentgelt (1948 waren dies noch 59% und 44,9% im Jahr 1947). Siehe dazu Fotokopie o.V., Die Tätigkeit der Arbeitsgerichte in den Jahren 1947 bis 1951, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen - Statistische Mitteilungen, 1952, S. 182 ff., in HHStAW Abt. 634 Nr. 129.

³⁶³ Im Jahr 1947 betrug die Anzahl streitiger Urteile im Arbeitsgerichtsbezirk 15,7%, 15,2% im Jahr 1948 und 22,0% im Jahr 1949. Fotokopie o.V., Die Tätigkeit der Arbeitsgerichte in den Jahren 1947 bis 1951, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen - Statistische Mitteilungen, 1952, S. 182 ff. in HHStAW Abt. 634 Nr. 129.

³⁶⁴ Kranig, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG), Grundgesetz der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung?, in: Steindl (Hrsg.), Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte, S. 445 ff., insb. S. 447.

³⁶⁵ Kranig, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG), Grundgesetz der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung?, in: Steindl (Hrsg.), Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte, S. 447 ff.

³⁶⁶ Siehe hierzu S. 63 ff.

Aufhebung ereignet hatten, annahmen. In der amerikanischen Besatzungszone, insbesondere in Hessen aber auch am ArbG München lässt sich dies allerdings insgesamt nur selten nachweisen. Geschuldet mag dies in Hessen dem dort stattgefundenen intensiven theoretischen Austausch unter den Arbeitsrichtern sein, der zu einer vergleichsweise einheitlichen Rechtsprechung geführt haben dürfte. Entgegen der von den Besatzungsmächten vorgegebenen Weitergeltung des AOG setzte sich dort die Meinung durch, dass das AOG auch ohne Aufhebung bereits unanwendbar war. Die Prüfung von Kündigungen anhand der §§ 242, 138 BGB nahm dafür in allen Besatzungszonen zu. Der Rückgriff ermöglichte die entstandene Lücke im Bereich des Kündigungsschutzes nach der offiziellen Aufhebung zu schließen.³⁶⁷ Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es keine einheitliche Ansicht hinsichtlich der weiteren Anwendbarkeit des AOG gab. Eine ausdrückliche Ablehnung des AOG für die möglichen Anwendungskonstellationen war jedenfalls in keinem Urteil zu finden. Die aufgezeigte Uneinheitlichkeit und Widersprüchlichkeit ist aber einmal mehr ein Beleg für die Rechtsunsicherheit und Rechtszerplitterung in der Besatzungszeit auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.

³⁶⁷

Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 41 ff.; Holling, Kündigungsbeschränkungen (Kündigungsschutz), Arbeit und Sozialfürsorge 1948, S. 80; Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 184.

II. ANWENDUNG DER VERORDNUNG ZUR ABÄNDERUNG UND ERGÄNZUNG VON VORSCHRIFTEN AUF DEM GEBIET DES ARBEITSRECHT VOM 01.09.1939 (ARBÄNDVO)³⁶⁸

Im vorliegenden Kapitel liegt der Fokus auf der Anwendung der §§ 1, 2 der Verordnung zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiet des Arbeitsrecht vom 01. September 1939 (ArbÄndVO) durch die erstinstanzliche Arbeitsgerichtsbarkeit in Bayern und Hessen nach 1945. Zum besseren Nachvollzug wird auch hier zunächst der historische und normative Kontext entfaltet. Dazu wird zuerst der wesentliche Regelungsinhalt der Verordnung skizziert. Darauf folgend wird auf die weitere Geschichte der Verordnung nach 1945 eingegangen sowie ein kurzer Überblick über die Geltung und den Umgang mit der Verordnung in den anderen Besatzungszonen und das Nachfolgesetz gegeben. Anschließend erfolgt die Auswertung der in den Archiven gesicherten einschlägigen erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsurteile aus Bayern und Hessen. Ergänzend erfolgt die Darstellung einiger veröffentlichter Urteile, die die Anwendbarkeit diskutieren; hierbei handelt es sich vor allem um zweitinstanzliche Entscheidungen. Im Bayerischen Hauptstaatsarchiv ließen sich zum Themenkomplex „Heimkehrer“ und der „ArbÄndVO“ zudem weitere Dokumente des Bayerischen Arbeitsministeriums finden. Die in diesen enthaltenen inhaltlichen Direktiven und Rechtsansichten des Ministeriums wurden ebenfalls eingehend betrachtet und dargestellt. Das Kapitel schließt mit einer Bewertung der Anwendung der Verordnung; hierfür wird zunächst ein Vergleich zwischen den beiden Ländern vorgenommen, dann der Inhalt der Regelung hinsichtlich ihrer Entnazifizierungsbedürftigkeit geprüft und sodann die Art und Weise der Anwendung bei der Rechtsfindung aufgezeigt. Zuletzt wird der sozialhistorischen Kontext der Anwendung der Norm beleuchtet.

1. Normgeschichte

a. Wesentlicher Gesetzesinhalt

Die Verordnung zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vom 01.09.1939 war Teil der nationalsozialistischen Kriegsarbeitsrechtsgesetzgebung und regelte v.a. die Wiedereingliederung der Kriegsheimkehrer in die Gesellschaft.³⁶⁹ Die Verordnung ordnete das Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der Einberufung zum Wehrdienst an, § 1 ArbÄndVO.³⁷⁰ Nach allgemeiner Ansicht konnte der Unternehmer das Arbeitsverhältnis wegen der Einberufung nicht kündigen, § 2 Ar-

³⁶⁸ RGBl. 1939 I, S. 1683.

³⁶⁹ Siehe auch Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 133 ff.

³⁷⁰ § 1 ArbÄndVO: „Durch die Einberufung zu einer Dienstleistung im Wehrdienst wird ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis (Arbeits-, Lehrverhältnis) nicht gelöst. Die beiderseitigen Rechte und Pflichten ruhen für die Dauer der Einberufung. Die Abmachungen über die Gewährung einer Werkswohnung, die von dem Dienstverpflichteten oder seinen Familienangehörigen weiter benötigt wird, bleiben bestehen.“

bÄndVO.³⁷¹ Die Regelung des § 2 ArbÄndVO hatte somit für den Arbeitgeber die Wirkung eines gesetzlichen Kündigungsverbots.³⁷² Dem Arbeitnehmer hingegen stand es entsprechend dem Wortlaut der VO grundsätzlich frei nach der Heimkehr zu kündigen; auch der Reichstreuhand der Arbeit konnte im Einzelfall Ausnahmeregelungen treffen.³⁷³

Die Verordnung räumte dem Reichstreuhand zudem größere Befugnisse beim Erlass von Tarifordnungen ein, gem. § 3 Abs. 1 VO.³⁷⁴ Danach konnte er diese selbständig, d.h. ohne Beratung in einem Sachverständigenausschuss erlassen. Selbst für einen einzelnen Betrieb konnte danach eine Tarifordnung ergehen, was freilich zu einer fast vollständigen Aufhebung einer bestehenden Betriebsordnung führen konnte.³⁷⁵ Außerdem war die Bekanntmachung im Reichsgesetzblatt keine zwingende Vorschrift mehr. Der Reichsarbeitsminister konnte auch die Bekanntgabe an anderer Stelle anordnen und auf diese Weise neue Tarifordnungen schneller in Geltung setzen. Der Abschnitt III, §§ 4-6 ArbÄndVO, regelte Ausnahmen vom Arbeitsschutz. Aufgrund ihrer mangelnden gerichtlichen Bedeutung wird auf die Vorschriften dieses Abschnitts nicht weiter eingegangen, sondern die Darstellung lediglich auf die relevanten Normen, namentlich die §§ 1, 2 erstreckt.

b. Nach 1945

Die ArbÄndVO wurde von den Alliierten nach 1945 weder in ihrer Geltung ausdrücklich bestätigt, noch ausdrücklich aufgehoben³⁷⁶ insbesondere nicht durch Art. II KRG Nr. 1 vom 20.09.1945.³⁷⁷

Wie abweichend man in den einzelnen Besatzungszonen die Weitergeltung insbesondere im Hinblick auf die Kontrollratsgesetzgebung beurteilte und damit auch die sich daraus entwickelnde Rechtsunsicherheit und Rechtszersplitterung, wird im Folgenden deutlich. In der amerikanischen Besatzungszone wurde zum Großteil von einer Weitergeltung der VO ausgegangen.³⁷⁸ In einem nicht veröffentlichten Erlass des Arbeitsministeriums von Württemberg-Baden wurde die Fortgeltung der ArbÄndVO sowie die

³⁷¹ § 2 ArbÄndVO: „Das Recht des Gefolgschaftsmitglieds auf Kündigung bleibt im Falle der Einberufung zu einer Dienstleistung im Wehrdienst unberührt. Der Unternehmer kann das Beschäftigungsverhältnis nicht kündigen; der Reichstreuhand der Arbeit kann Ausnahmen zulassen.“

³⁷² Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 172.

³⁷³ Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 172.

³⁷⁴ § 3 Abs. 1 ArbÄndVO: „Der Reichstreuhand der Arbeit kann bei der Festsetzung der Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen und bei dem Erlass einer Tarifordnung von einer Beratung in einem Sachverständigenrat absehen.“

³⁷⁵ § 3 Abs. 2 ArbÄndVO: „Der Reichstreuhand der Arbeit kann eine Tarifordnung auch für einen einzelnen Betrieb erlassen.“

³⁷⁶ Auszug aus „Der Betriebs-Berater“ Nummer 13 vom 15.10.1946, Die Rechtslage der Heimkehrer, vom 09.11.1946, BayHStA Abt. MArb 2147 = o.V., Die Rechtslage der Heimkehrer, BB 1946, S. 16. Vgl. auch Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 133.

³⁷⁷ Schreiben an die Landesarbeitsämter und Arbeitsämter vom 23.11.1946, BayHStA, MArb 2147.

³⁷⁸ Kauffmann, Beitrag zum Recht der Wehrmachtsheimkehrer, BB 1949, S. 231. Siehe zur Spruchbarkeit in Bayern S. 72 ff. und Hessen S. 80 ff.

Anrechnung der Kriegsdienstzeiten auf die Betriebszugehörigkeit sogar ausdrücklich angeordnet.³⁷⁹ Außerdem ordnete eine Richtlinie des Landesarbeitsamts Württemberg-Baden vom 21.06.1945 für die Lösung von Dienstverträgen an, dass für Heimkehrer die Verpflichtung bestand sich innerhalb einer angemessenen Frist nach der Rückkehr aus dem Kriegsdienst bzw. – gefangenschaft bei ihrem Arbeitgeber zurückzumelden.³⁸⁰ Sofern die vorgeschriebene Rückmeldung nicht erfolgte und der Heimkehrer die nicht rechtzeitige Meldung zu vertreten hatte, galt das Arbeitsverhältnis entsprechend der Richtlinie als einvernehmlich gelöst.³⁸¹ Auch in der französischen Besatzungszone ging man von einer weiteren Anwendbarkeit von §§ 1, 2 ArbÄndVO aus.³⁸² In Westberlin nahm das Berliner ArbG die Weitergeltung der Verordnung ebenfalls uneingeschränkt an.³⁸³

In der britischen Zone wird dagegen eine erhebliche Rechtsunsicherheit erkennbar. Anfang des Jahres 1946 wurden von der Verwaltung in einigen Gebieten auf Hinwirken der Militärregierung Verordnungen zur Aufhebung der ArbÄndVO erlassen.³⁸⁴ Begründet wurde dies damit, dass die ArbÄndVO einer bestimmten Gruppe unzulässige Sonderrechte gewähren würde.³⁸⁵ Diese Aufhebungsverordnungen wurden aber schon bald nach ihrem Erlass aufgrund inhaltlicher und formeller Bedenken hinsichtlich der Kompetenz der Arbeitsverwaltung zum Verordnungserlass zurückgenommen.³⁸⁶ Am 01.08.1947 erging schließlich ein Erlass des Zentralamtes für Arbeit, der die Weitergeltung der ArbÄndVO für die gesamte britische Besatzungszone klarstellte.³⁸⁷ Dieser Erlass wurde von der britischen Militärregierung bestätigt.³⁸⁸

Nach Erlass des KRG Nr. 34 vom 20.08.1946, betitelt „Die Auflösung der Wehrmacht“³⁸⁹, mehrten sich wiederum die Zweifel an der Anwendbarkeit der ArbÄndVO.³⁹⁰ Dieses Kontrollratsgesetz gehört zu den Kontrollratsgesetzen mit überwiegend aufhebendem Charakter.³⁹¹ Wesentliche Bestimmung dieses Kontrollratsgesetzes war vor allem Art. III KRG Nr. 34, mit dem alle Vorschriften und Erlasse betreffend die Wehrmacht und mili-

³⁷⁹ O.V., Betriebszugehörigkeit bei Einberufenen, BB 1947, S. 268.

³⁸⁰ O.V., Das Arbeitsverhältnis der Heimkehrer, BB 1947, S. 87.

³⁸¹ O.V., Das Arbeitsverhältnis der Heimkehrer, BB 1947, S. 87.

³⁸² Kauffmann, Beitrag zum Recht der Wehrmachtsheimkehrer, BB 1949, S. 231; o.V., Betriebszugehörigkeit bei Einberufenen, BB 1947, S. 268.

³⁸³ Schulz, Der Heimkehrer im Arbeitsrecht und in der Sozialversicherung, BlStSozAr 1950, S. 43.

³⁸⁴ VO vom 19.02.1946, erlassen vom Oberpräsidenten der Nordrheinprovinz (Abt. Arbeit) und die VO vom 24.01.1946, erlassen vom Präsidenten des Landesarbeitsamtes Westfalen-Lippe, siehe Becker, Anmerkung zu Nr. 43, RdA 1949, S. 154.

³⁸⁵ Becker, Anmerkung zu Nr. 43, RdA 1949, S. 154.

³⁸⁶ Ausführlich bei Becker, Anmerkung zu Nr. 43, RdA 1949, S. 154.

³⁸⁷ Becker, Anmerkung zu Nr. 43, RdA 1949, S. 154.

³⁸⁸ O.V., Betriebszugehörigkeit bei Einberufenen, BB 1947, S. 268.

³⁸⁹ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 172.

³⁹⁰ Siehe auch Richardi, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 190 f.

³⁹¹ Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 199.

tärähnliche Verbände, das Militärstrafgesetzbuch sowie weitere Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Militär und insbesondere die Vorrechte von Militärangehörigen bezogen auf ihre wirtschaftliche und rechtliche Situation, aufgehoben wurden.³⁹² Strittig war vor allem, ob durch Art. III KRG Nr. 34 die ArbÄndVO aufgehoben worden war. In der britischen Besatzungszone änderte man erneut die allgemeine Rechtsansicht, was sich in der Arbeitsvermittlungsdirektive Nr. 33 vom 09.12.1947 ausdrückte.³⁹³ Das Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses Wehrmachtsangehöriger und der durch die ArbÄndVO gewährte Kündigungsschutz stellten nach der zugrundeliegenden Auffassung eine Vorrechtsstellung dar, die nicht mit Art. III KRG 34 vereinbar sei.³⁹⁴ Ein weiterer Vorteil in diesem Sinne sollte die in der Verordnung angeordnete Anrechnung der Kriegsdienstzeit als Zeit der Betriebszugehörigkeit sein.³⁹⁵

Auf Anweisung der britischen Militärregierung sollten die Arbeitsämter die Heimkehrer lediglich nach Dringlichkeitsbedarf in ein Arbeitsverhältnis vermitteln, ohne Rechte aus der ArbÄndVO auf eine Wiedereinstellung in deren früheres Arbeitsverhältnis zu beachten.³⁹⁶ Dennoch bestand dort auch weiter die Auffassung, dass trotz der Aufhebung inhaltlich keine Änderung der Rechtslage eintrat, sondern immer noch von einem Ruhen der Arbeitsverhältnisse und damit Weiterbestehen ausgegangen wurde.³⁹⁷ Aber schon kurze Zeit später revidierte man diese Ansicht rückwirkend durch eine Suspendierung und Aufhebung der Direktive Nr. 33 und passte sich wieder der Rechtsansicht in den anderen westlichen Besatzungszonen an.³⁹⁸

³⁹² Ausführlich zu Art. III KRG Nr. 34, Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 99 ff.

³⁹³ O.V., Arbeitsverhältnis der Heimkehrer, BB 1948, S. 86; Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 172; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 135 f. Eingehende Ausführungen zur Direktive Nr. 33 und Vereinbarkeit der ArbÄndVO siehe bei Höcker, Das Recht des Soldaten-Rückkehrers, BB 1948, S. 129 ff.

³⁹⁴ Vgl. hierzu König, Die weitere arbeitsrechtliche Gesetzgebung in der britischen Zone, ARiSt Bd. 1, S. 140; Höcker, Das Recht des Soldaten-Rückkehrers, BB 1948, S. 129; o.V., Arbeitsverhältnis der Heimkehrer, BB 1948, S. 86; Becker, Anmerkung zu Nr. 43, RdA 1949, S. 154; Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 172; Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 263; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 135 f.

³⁹⁵ O.V., Betriebszugehörigkeit bei Einberufenen, BB 1947, S. 268.

³⁹⁶ O.V., Arbeitsverhältnis der Heimkehrer, BB 1948, S. 86.

³⁹⁷ Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 263 mit weiteren Nachweisen. Der damalige Direktor des LAG Hamburg führte dazu aus, dass die Auffassung, dass das KRG Nr. 34 die ArbÄndVO aufgehoben habe, von keinem Gericht vertreten wurde, siehe König, Die weitere arbeitsrechtliche Gesetzgebung in der britischen Zone, ARiSt Bd. 1, S. 140.

³⁹⁸ O.V., Das Recht des Soldaten-Rückkehrers, BB 1948, S. 152; o.V., Das Recht des Soldatenrückkehrers (britische Zone), BB 1948, S. 432; Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 172. Vgl. Erlass vom 01.08.1947, betreffend Auslegung des Kontrollratsgesetzes Nr. 34, ArbBlBrZ 1947, S. 303; Erlass vom 20.08.1948, betreffend Arbeitsvermittlungsdirektive Nr. 33, ArbBlBrZ 1948, S. 354; Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 263; Becker, Anmerkung zu Nr. 43, RdA 1949, S. 154.

Schließlich wurde die Verordnung von der britischen Militärregierung ausdrücklich in ihrer Weitergeltung und Vereinbarkeit mit KRG Nr. 34 bestätigt.³⁹⁹

In Bayern vertrat das Bayerische Arbeitsministerium im Jahre 1948 die Auffassung, dass die ArbÄndVO nicht mit KRG Nr. 34 vereinbar wäre und statt dessen die Dienstankündigung Nr. H 1 vom 02.07.48 den Sachverhalt der Heimkehrer regeln sollte.⁴⁰⁰

In Rheinland-Pfalz wurde die Vereinbarkeit von Art. III KRG 34 ausdrücklich durch die Landesverordnung zur Auslegung des Kontrollratsgesetzes Nr. 34 vom 20.03.1948⁴⁰¹ klargestellt.⁴⁰²

Trotz der schließlich fast einhelligen Ansicht der weiteren Anwendbarkeit der Verordnung wurde nicht jedem Heimkehrer das Recht auf seinen Arbeitsplatz entsprechend der ArbÄndVO gewährt. Die Kontrollratsdirektive Nr. 24 vom 12.01.1946⁴⁰³ mit dem Titel Entfernung von Nationalsozialisten und Personen, die den Bestrebungen der Alliierten feindlich gegenüberstehen, aus Ämtern und verantwortlichen Stellungen schloss ehemalige NSDAP-Mitglieder aus dem Anwendungsbereich aus.⁴⁰⁴

Auch in der SBZ war man geteilter Ansicht bzgl. der Weitergeltung bzw. Aufhebung der Verordnung.⁴⁰⁵ Insbesondere am Beispiel Sachsens wird dies deutlich.⁴⁰⁶ Hier war der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund und die Zentralverwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge der Ansicht, dass eine Weitergeltung anzunehmen sei, wohingegen die Arbeitsämter gegenteiliger Meinung waren.⁴⁰⁷

Im Jahr 1950 wurde das Gesetz über Hilfsmaßnahmen für Heimkehrer (Heimkehrergesetz) vom 19.06.1950⁴⁰⁸ samt Durchführungsverordnung vom 13.07.1950⁴⁰⁹ erlassen. Das Heimkehrergesetz hob die ArbÄndVO allerdings nicht auf, sondern ergänzte diese um weitere Punkte in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse.⁴¹⁰ Insbesondere wurden damit die Zivilinternierten neben den Soldaten ausdrücklich in den Anwendungsbereich miteinbezogen.⁴¹¹ Durch § 9 HKG wurde eine Bevorzugung der Spätheimkehrer (nach dem

³⁹⁹ Vgl. Erlass vom 01.08.1947, betreffend Auslegung des Kontrollratsgesetzes Nr. 34, ArbBlBrZ 1947, S. 303.

⁴⁰⁰ Siehe hierzu S. 77 f.

⁴⁰¹ GVBl. 1948, S. 247.

⁴⁰² Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 172.

⁴⁰³ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 228.

⁴⁰⁴ Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 264 f.

⁴⁰⁵ Vgl. o.V., Weiterbeschäftigung von Rückkehrern, BB 1947, S. 49; Kauffmann, Beitrag zum Recht der Wehrmachtsheimkehrer, BB 1949, S. 231; Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 264.

⁴⁰⁶ Vgl. o.V., Die Rechtslage der Heimkehrer, BB 1946, Nr. 13, S. 16; o.V., Weiterbeschäftigung von Rückkehrern, BB 1947, S. 49.

⁴⁰⁷ Vgl. o.V., Weiterbeschäftigung von Rückkehrern, BB 1947, S. 49; Kauffmann, Beitrag zum Recht der Wehrmachtsheimkehrer, BB 1949, S. 231.

⁴⁰⁸ BGBl. 1950 I, S. 221.

⁴⁰⁹ BGBl. 1950 I, S. 327.

⁴¹⁰ Draeger, Das Heimkehrergesetz, RdA 1950, S. 217.

⁴¹¹ Draeger, Das Heimkehrergesetz, RdA 1950, S. 217; Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jun-

01.01.1948 aus der Kriegsgefangenschaft Entlassene) bei der Arbeitsvermittlung normiert, ohne jedoch einen Einstellungszwang anzuordnen.⁴¹²

Die §§ 4-6 ArbÄndVO wurden schließlich durch § 1 des Gesetzes über die Aufhebung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes vom 21.03.1952⁴¹³ offiziell aufgehoben, soweit sie nicht bereits außer Kraft getreten waren.

Wie man den obigen Ausführungen zur ArbÄndVO nach 1945 entnehmen kann, gab es keine einheitliche Rechtsauffassung hinsichtlich der Weitergeltung dieser Vorschrift. Dies galt insbesondere für ihre Vereinbarkeit bzw. Unvereinbarkeit mit KRG Nr. 34.

2. Bayern

Der folgende Abschnitt schildert zunächst den Umgang der erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsbarkeit mit der ArbÄndVO in Bayern anhand der einzigen in der Urteilsammlung erhaltenen Entscheidung,⁴¹⁴ die die Verordnung explizit nennt. Daneben wird ein Urteil des LAG München aus der Sammlung untersucht, in dem die Vorschrift lediglich in der zweiten Instanz behandelt wurde und darüber hinaus noch eine veröffentlichte Entscheidung des LAG München vom 10.11.1948 über die Sittenwidrigkeit der Kündigung eines Wehrmachtheimkehrers. Des Weiteren wird in diesem Abschnitt die Haltung der Bayerischen Arbeitsverwaltung vor allem des Bayerischen Ministeriums für Arbeit hinsichtlich der Weitergeltung der ArbÄndVO anhand des Archivmaterials dargestellt. Insbesondere wird dabei dessen Verständnis des Verhältnisses der ArbÄndVO zu KRG Nr. 34 erläutert.

a. Entscheidungen

*aa. Az. I 162/48 ArbG München vom 12.07.1948*⁴¹⁵

Der Kläger des unter dem Az. I 162/48 geführten Verfahrens war von 1927 bis zu seiner Einberufung im Februar 1940 bei einer Versicherung beschäftigt. Diese Versicherung ging im Mai 1940 in einer anderen Versicherungsgesellschaft auf. Nach Entlassung aus dem Kriegsdienst und Kriegsgefangenschaft im Juli 1945 nahm er seine Tätigkeit bei der Rechtsnachfolgerin seiner früheren Versicherung wieder auf und war bis zum September 1947 dort beschäftigt. In dem Klageverfahren wurde die Nachzahlung des ihm bei zutreffender Eingruppierung zustehenden Tarifgehalts beansprucht. Die Beklagte hielt dagegen, dass sich der Kläger nach seiner Rückkehr aus der Gefangenschaft mit den neuen Arbeitsbedingungen einverstanden erklärt hätte.

Ausgangspunkt dieser arbeitsgerichtlichen Streitigkeit war die Frage, ob die Versicherung verpflichtet war den Kläger nach seiner Heimkehr weiter zu beschäftigen und ent-

gen Bundesrepublik, S. 265.

⁴¹² Draeger, Das Heimkehrergesetz, RdA 1950, S. 218.

⁴¹³ BGBl. 1952 I, S. 146.

⁴¹⁴ Diese Aussage bezieht sich auf den ausgewerteten Teil der Urteilsammlung des ArbG München. Siehe hierzu S. 9 f.

⁴¹⁵ StaM Arbeitsgericht München Nr. 55.

sprechend seiner ursprünglichen Tarifgruppe zu bezahlen. Der Arbeitsrichter führte diesbezüglich aus, dass die Beklagte als Rechtsnachfolgerin verpflichtet gewesen sei den Kläger nach seiner Rückkehr aus der Kriegsgefangenschaft zu den gleichen Bedingungen wie bis zu seiner Einberufung weiter zu beschäftigen. Dies ergebe sich aus § 1 der Verordnung zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts vom 01.09.1939. Denn „[...] ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis [wird] durch die Einberufung zur Dienstleistung im Wehrdienst nicht gelöst, es wird ferner bestimmt, dass die beiderseitigen Rechte und Pflichten für die Dauer der Einberufung ruhen.“ In diesem Falle ergab sich nach Auffassung des Gerichts weiterhin auch aus dem Fusionsvertrag der Versicherungen, dass eine Weiterbeschäftigung der Angestellten zu den gleichen Konditionen vereinbart worden sei. Da aufgrund der ArbÄndVO das Arbeitsverhältnis des Klägers „zurecht bestand“, müsse auch die Vereinbarung des Fusionsvertrages für ihn gelten mit der Konsequenz, „[...] dass der Kläger einen Rechtsanspruch darauf hatte, wieder zu den gleichen Bedingungen weiterbeschäftigt zu werden, unter denen er vor seiner Einziehung zur Wehrmacht bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten tätig gewesen ist.“

bb. Az. 5 Ca 4/45 ArbG München vom 26.02.1948,⁴¹⁶ und Ber.-Reg.-Nr. 94/48 LAG München vom 01.06.1949⁴¹⁷

In diesem erstinstanzlichen Urteil des Verfahrens 5 Ca 4/45, wurde die ArbÄndVO weder im Tatbestand, noch in den Gründen genannt.⁴¹⁸ Erst in das Berufungsurteil Ber.-Reg.-Nr. 94/48 vom 01.06.1949 fand eine ausdrückliche Bezugnahme auf diese statt. Der Kläger dieses Streitgegenständlichen Verfahrens wurde am 14.12.1944 mit Wirkung zum 31.12.1944 gekündigt. Eine schriftliche Genehmigung des Arbeitsamtes zur Kündigung wurde nicht eingeholt. Das Arbeitsamt wurde am 17.12.1944 infolge des Krieges zerstört, der Kläger am 27.01.1945 zum Wehrdienst eingezogen. Eine Zustimmung des Arbeitsamtes zur Kündigung erging erst nach dem Antritt des Wehrdienstes mit Schreiben vom 04.04.1945, nachdem die Beklagte die Stelle des Klägers mit Genehmigung des Arbeitsamtes schon mit einem anderen besetzt hatte.

Nach seiner Rückkehr aus der Kriegsgefangenschaft meldete sich der Kläger zunächst beim Arbeitsamt zurück. Dieses schickte ihn mit Schreiben vom 06.06.1945 zu seinem Arbeitgeber:

„Nachdem ihr früherer Betriebsleiter [...] von der Wehrmacht entlassen ist, möchte ich Sie ersuchen, diesen auf seinen früheren Posten wieder einzusetzen. Die Bestimmung, Wehrmachtentlassene in die zuletzt innegehabte Stellung zurückzuführen, blieb bestehen. Sie haben [...] zu kündigen und mit Zustimmung des Arbeitsamts zu entlassen.“

Der Kläger erhob nachdem die Beklagte gleichwohl auf der Wirksamkeit ihrer Kündigung beharrte und eine weitere Verwendung des Klägers im Betrieb verweigerte, am

⁴¹⁶ StaM Arbeitsgericht München Nr. 49.

⁴¹⁷ StaM Arbeitsgericht München Nr. 49.

⁴¹⁸ Siehe hierzu auch S. 39 f.

11.01.1945 Klage beim ArbG München. Durch das Kriegsende wurde der Rechtsstreit bis zur Wiedereinführung der Arbeitsgerichtsbarkeit unterbrochen. Das ArbG München gab dem Kläger mit Urteil vom 26.02.1948 recht und stellte antragsgemäß fest, dass die Kündigung rechtsunwirksam war. Das Gericht sah nach durchgeführter Beweisaufnahme keinen wichtigen Grund als gegeben an. Eine darüber hinausgehende Prüfung wurde nicht vorgenommen. Eine solche sei entbehrlich, da die Beklagte den Kläger als „Volkschädling schlimmster Sorte“ betitelt und mit einer Anzeige bei der Staatsanwaltschaft gedroht habe. „Die Verwerflichkeit eines derartigen Vorgehens nazistischer Art brauche aufgrund der nunmehr veränderten politischen Verhältnisse nicht weiter beleuchtet zu werden, deshalb sei der Klage in vollem Umfang stattzugeben.“ Weitergehende Ausführungen zur Rechtslage, insbesondere hinsichtlich der Zustimmungserklärung des Arbeitsamtes, enthielten die Urteilsgründe nicht. Mit der schriftsätzlich am 20.06.1948 eingelegten Berufung begehrte die Beklagte die Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils und Klageabweisung.

Das Berufungsgericht erklärte, dass das Dienstverhältnis des Klägers mangels einer Zustimmung des Arbeitsamtes zur Kündigung über den 01.01.1945 hinaus fortbestand. Nach der Einziehung zur Wehrmacht „[...] trat er unter den Kündigungsschutz des § 1 der Kriegsarbeitsrechts V.O. vom 01.09.1939 [ArbÄndVO], der die Kündigung von Wehrmachtsangehörigen verbietet.“ Nachdem vor der Einziehung keine wirksame Kündigung erklärt wurde, wäre danach zusätzlich zu der Genehmigung des Arbeitsamtes die Zustimmung des Treuhänders der Arbeit zur Lösung des Arbeitsverhältnisses gem. §§ 1, 2 ArbÄndVO erforderlich gewesen. Weiter wurde ausgeführt, dass ab dem 01.08.1939 iRd § 21 AOG alle Leiter der Arbeitsämter den Reichstreuhandern als Beauftragte unterstellt gewesen seien. Dementsprechend habe ihnen ab diesem Zeitpunkt auch das Recht oblegen die Zustimmung zu Kündigungen gem. § 2 ArbÄndVO zu erteilen. Da damit grundsätzlich eine einheitliche Zustimmungserklärung des Arbeitsamtes sowohl aus Gründen der APIWVO, als auch der Genehmigung nach § 2 ArbÄndVO möglich gewesen sei, hätte dies aus der Zustimmungserklärung aber auch deutlich werden müssen. Es sei davon auszugehen, dass das Arbeitsamt die Zustimmungserklärung im Unwissen über die Einziehung zur Wehrmacht erteilt habe. Daher könne die Zustimmungserklärung des Arbeitsamtes vom 04.04.1945 nicht „[...] in einen Bescheid des Arbeitsamtes als Beauftragten des damaligen Reichstreuhanders im Sinne des § 2 der Kriegsarbeitsrechts V.O. ergänzend auszulegen oder umzudeuten [sein].“ Darüber hinaus sei die Formulierung der Zustimmungserklärung vom 04.04.45 unklar, da mit ihr rückwirkend die Genehmigung zu einer am 02.01.45 ausgesprochenen Kündigung erteilt werde. Eine solche Genehmigung werde vom LAG nicht anerkannt.

*cc. Az. 8/48 LAG München vom 10.11.1948*⁴¹⁹

Diese veröffentlichte zweitinstanzliche Entscheidung des LAG München stellte die Sittenwidrigkeit einer fristlosen Kündigung eines langjährigen Angestellten fest, der sich

⁴¹⁹ Im Folgenden LAG München vom 10.11.1948 RdA 1949, S. 351 f. = WA 1949, Nr. 68 (dort AOG und APIWVO nicht genannt).

nach seiner Rückkehr pflichtgemäß zurückgemeldet hatte. Eine solche Kündigung sei, so das Gericht in den Urteilsgründen „in der Regel sittenwidrig“. Der Kläger war bei der Beklagten seit 1936 mit der Führung der Filiale einer Fleischwarenfabrik betraut. Aufgrund seiner Einziehung zur Wehrmacht 1940 schlossen die Ehefrau des Klägers und die Beklagte einen „Zusatzvertrag“ zum Angestelltenvertrag ihres Mannes durch den diese die Führung der Filiale anstelle ihre Ehemannes übernahm. Am 11.07.1946 wurde dieser Zusatzvertrag der Ehefrau gekündigt, wogegen diese sich mittels Kündigungswiderufsklage gem. § 56 AOG wendete. Im April 1947 kehrte der Kläger aus der Kriegsgefangenschaft zurück und meldete sich bei der Beklagten Anfang Mai 1947 zurück zum Dienst, woraufhin auch ihm gegenüber mit Schreiben vom 10.05.1947 die fristlose Kündigung erklärt wurde.

Die Kündigung wurde vom Arbeitsgericht gleich aus mehreren Gründen für unwirksam erachtet. Zunächst stellte das Gericht fest, dass der Vertrag des Klägers und der Zusatzvertrag seiner Ehefrau zwei voneinander unabhängige Verträge darstellten. In den Gründen wurde hierzu ausgeführt: „Der Vertrag des Kl. war durch seinen Eintritt in den Heeresdienst in Auswirkung der VO zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiet des Arbeitsrechts v.1.9.1939 (KriegsarbeitsrechtsVO) zum Ruhen gekommen.“ Wesentlich war für das Urteil eigentlich, dass vor der fristlosen Kündigung nicht die Zustimmung des Arbeitsamtes gemäß den Vorschriften der APIWVO eingeholt wurde.⁴²⁰

Hauptargument war für das Gericht allerdings der Umstand, dass der Kläger als langjähriger Angestellter nach langjährigem Kriegsdienst und Kriegsgefangenschaft als Antwort auf seine Rückmeldung unverzüglich fristlos gekündigt wurde. Das LAG leitete seine diesbezüglichen Ausführungen mit der Stellung einer rhetorischen Frage ein, die es anschließend selbst beantwortete: „Ist es anständig einen unter solchen Umständen in die Heimat zurückkehrenden Mann bevor er überhaupt noch richtig hat Atem schöpfen können, um sich wieder einzurichten und in das Leben der Heimat einzufühlen, mit Einsatz des schärfsten Mittels für die Lösung eines als unbequem empfundenen Arbeitsverhältnisses, nicht nur dieses Wiedereinfühlen, sondern die wirtschaftliche Existenz für sich und seine Familie abzuschneiden? Diese Frage, an das Anstandsgefühl eines gerecht denkenden Menschen gerichtet, kann nur verneint werden.“ Die fristlose Kündigung war damit so das Gericht „[...] wegen Verstoßes gegen Anstand und Sitte rechtsunwirksam, [...]“.

dd. Fazit

Auffallend ist, dass im Hinblick auf den gesamten ausgewerteten Bestand nur in einem erstinstanzlichen Urteil die ArbÄndVO Anwendung fand. Auf dieser Grundlage ist es nicht möglich, allgemein verbindliche Aussagen zu treffen. In den aufgeführten Urteilen jedenfalls wendeten die Richter die ArbÄndVO ohne eine Problematisierung einer potentiellen Nichtanwendbarkeit aufgrund ihres nationalsozialistischen Ursprungs an.

⁴²⁰ Hueck, Anmerkung zu Nr. 92, RdA 1949, S. 352.

Auch eine Differenzierung zwischen Rückkehr aus der Wehrmacht und Rückkehr aus der Kriegsgefangenschaft wurde nicht vorgenommen. Vielmehr wurden beide Sachverhalte gleichgesetzt, was man, zum einen im Tatbestand („Nach der Entlassung aus dem Kriegsdienst bzw. Kriegsgefangenschaft [...]“) und zum anderen auch in den Gründen („[...] nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst bzw. aus der Kriegsgefangenschaft [...].“ bzw. abwechselnder Erläuterung „nach der Rückkehr aus der Kriegsgefangenschaft“ oder aber „nach seiner Rückkehr aus dem Wehrdienst“) des Urteils Az. I 162/48 vom 12.07.1948 des ArbG Münchens⁴²¹ erkennen kann.

In dem anderen aufgeführten Urteil mit dem Az. 5 Ca 4/45 vom 26.02.1948⁴²² des ArbGs München wird die ArbÄndVO dagegen vom erstinstanzlichen Gericht nicht erwähnt. Das Arbeitsgericht begründete sein Urteil allerdings auch nicht juristisch, sondern gab der Klage aufgrund nazistischer Äußerungen des Beklagten statt. Ein potentielles Problem hinsichtlich der Anwendbarkeit der ArbÄndVO scheint aber m. E. nicht der Hintergrund der gewählten Begründung zu sein.⁴²³ Vielmehr erschien es aus Sicht des erkennenden Richters wohl von Rechts wegen nicht erforderlich, die Entscheidung über den - die den Klageantrag bereits stützenden - nazistischen Sachverhalt hinaus noch weiter zu begründen. Die Berufungsentscheidung des LAG München vom 01.06.1949 Ber.-Reg.-Nr. 94/48 stimmte dem ArbG zwar im Ergebnis zu, setzte sich in den Urteilsgründen aber intensiver mit der rechtlichen Bewertung des Sachverhalts auseinander. Insbesondere wurde hier auch die Zustimmungserklärung des Arbeitsamtes geprüft. Neben der Genehmigung des Arbeitsamtes entsprechend der APIWVO war für einen Wehrmachtsangehörigen die Zustimmung des Treuhänders der Arbeit zur Lösung des Arbeitsverhältnisses gem. §§ 1, 2 ArbÄndVO erforderlich. § 2 ArbÄndVO wurde als anwendbar festgestellt, allerdings trug sich der entscheidende Kündigungssachverhalt vor Kriegsende zu. In den Gründen findet sich der Hinweis darauf, dass die Leiter der Arbeitsämter den Reichstreuhändern damals als Beauftragte unterstellt gewesen seien. Dementsprechend, so das Berufungsgericht, habe den Arbeitsämtern ab diesem Zeitpunkt auch das Recht, die Zustimmung zu Kündigungen gem. § 2 ArbÄndVO zu erteilen, obliegen.

In dem veröffentlichten Urteil des LAG München vom 10.11.1948 wurde die ArbÄndVO zur Begründung des ruhenden Arbeitsverhältnisses genutzt. Den Schwerpunkt des Verfahrens bildete allerdings die Diskussion über eine Anwendbarkeit von § 138 BGB wegen der Kündigung des Heimkehrers umgehend nach dessen Rückkehr und Rückmeldung. Die verwendete Argumentation zeigt deutlich, dass die Heimkehrer nach Auffassung des Gerichts als besonders schützenswert eingestuft wurden und man dieser Gruppe bei der Wiedereingliederung offenbar besondere Unterstützung zuteil kommen lassen wollte.

⁴²¹ Siehe hierzu auch S. 72 f.

⁴²² StaM Arbeitsgericht München Nr. 49.

⁴²³ Zu diesem Zeitpunkt war zudem die Dienstanweisung Nr.H 1 vom 02.07.48 noch nicht in Kraft. Vgl. dazu, S. 73.

b. Haltung der bayerischen Arbeitsverwaltung und des bayerischen Ministeriums für Arbeit

Die Haltung des Bayerischen Arbeitsministeriums - soweit aus dem noch vorhandenen Archivmaterial noch rekonstruierbar - steht im Fokus dieses Kapitels. Im Bestand befand sich zum einen ein Bericht der ersten Sitzung der Unterkommission zur Feststellung der gegenwärtigen Rechtslage auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vom 4. September 1945,⁴²⁴ zum anderen Entwürfe ministerieller Schreiben an die Arbeitsämter. Die Haltung des Bayerischen Arbeitsministeriums zur Rechtslage der Heimkehrer wird diesen an die Landesarbeitsämter und Arbeitsämter gerichteten Schreiben, die als arbeitsrechtliche Richtlinien des Ministeriums für die Praxis dieser Behörden dienten, deutlich.⁴²⁵

In der ersten Sitzung der Unterkommission zur Feststellung der gegenwärtigen Rechtslage auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, bestehend aus zwei Vertretern des Landesarbeitsamts München, zwei Vertretern des Arbeitsamtes München und einem des Arbeitsministeriums, am 4. September 1945 wurden unter Anderem auch für den Bereich der Heimkehrer Festlegungen getroffen.⁴²⁶ Danach sollte die Urlaubsgewährung großzügig gehandhabt werden durch eine weite Auslegung der Erholungsbedürftigkeit und auch bei Entlassung aus der Wehrmacht, sollte grundsätzlich ein vierzehntägiger Urlaub gewährt werden.⁴²⁷ Die ArbÄndVO war neben weiteren Gesetzen auf einer Liste als Teil der noch geltenden Rechtslage aufgeführt, die den beteiligten Vertretern überreicht wurde und „[...] es wurde vereinbart diese Gesetze durchzugehen und evtl. rein nationalsozialistische Bestimmungen die die Benachteiligung irgend eines Personenkreises aufgrund von Rasse, Geschlecht, politischer Überzeugung oder Nationalität beinhalten, festzustellen und auszumerzen.“⁴²⁸ Ergebnisse der Rechtsprüfung dieser Unterkommission waren im Bestand des Hauptstaatsarchivs allerdings nicht mehr auffindbar.

Gleichwohl scheint es in der Folgezeit an den bayerischen Arbeitsämtern Zweifel über die Anwendbarkeit und Gültigkeit der ArbÄndVO gegeben zu haben. Der Entwurf eines Schreibens von arbeitsrechtlichen Richtlinien des Arbeitsministeriums für die Praxis der Landesarbeitsämter und Arbeitsämter zur Rechtslage der Heimkehrer, datiert auf den 19.11.1946, legt dies nahe.⁴²⁹ Das Bayerische Arbeitsministerium gab darin seiner Ansicht Ausdruck, dass „[...] diese Verordnung als sozialpolitisch hochwertig und nicht als typisch nationalsozialistisch oder militaristisch angesehen werden darf, denn der Großteil der Arbeitnehmer, auf die diese Schutzbestimmung Anwendung findet oder finden wird, ist gerade deshalb einberufen worden, weil er nicht nationalsozialistisch einwand-

⁴²⁴ BayHStA MArb 2147.

⁴²⁵ BayHStA MArb 2147.

⁴²⁶ Bericht über die erste Sitzung der Unterkommission zur Feststellung der gegenwärtigen Rechtslage auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vom 4. September 1945, BayHStA Abt. MArb 2148.

⁴²⁷ Bericht über die erste Sitzung der Unterkommission zur Feststellung der gegenwärtigen Rechtslage auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vom 4. September 1945, BayHStA Abt. MArb 2148.

⁴²⁸ Bericht über die erste Sitzung der Unterkommission zur Feststellung der gegenwärtigen Rechtslage auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vom 4. September 1945, BayHStA Abt. MArb 2148.

⁴²⁹ Schreiben an die Landesarbeitsämter vom 19.11.1946, BayHStA, MArb 2147.

frei war, während Parteigenossen die Vorteile der Heimat weiter genießen konnten.“⁴³⁰ Ergänzend wurde ausgeführt, dass die ArbÄndVO „[...] auch nicht durch die tatsächliche Beendigung des Krieges ihren Sinn verloren, sondern [...] bis zu dem Augenblick bis der letzte, aus Anlass des Krieges einberufene Arbeitnehmer, aus der Kriegsgefangenschaft entlassen ist“⁴³¹ gelte. Klargestellt wurde zudem, dass Kriegsgefangene den Einberufenen, aufgrund ihrer vergleichbaren Schutzbedürftigkeit gleichzustellen seien. Im Falle einer Anspruchskonkurrenz mehrerer Heimkehrer auf denselben Arbeitsplatz solle der am meisten Schutzbedürftige den Arbeitsplatz erhalten. Die Zuständigkeit für die Erteilung der Genehmigung zur Kündigung nach § 2 ArbÄndVO wurde den Arbeitsämtern als Nachfolger der Treuhänder der Arbeit zugewiesen.

Die Arbeitsämter hatten demzufolge bei der Erteilung einer Zustimmung zur Kündigung eines Heimkehrers zwei Aspekte zu prüfen. Es mussten sowohl die Vorschriften der APIWVO, als auch die der ArbÄndVO eingehalten sein. Soweit mehrere Heimkehrer um einen Arbeitsplatz konkurrierten, wurden die Arbeitsämter ermächtigt, die Zustimmung zur Kündigung des weniger Schutzbedürftigen zu erteilen. Als einzuhaltende Rückmeldezeit wurden 14 Tage nach der Heimkehr genannt. Nur sofern es dem Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen unmöglich sei den Heimkehrer weiterzubeschäftigen und auch eine Verhandlung mit dem Betriebsrat erfolglos verlaufen sollte, stünde dem Arbeitgeber nach Erteilung der Zustimmung des Arbeitsamtes die Möglichkeit einer fristgemäßen Kündigung offen.

Die mutmaßliche Endversion des Schreibens, welche auf den 23.11.1946 datiert ist,⁴³² war inhaltlich etwas knapper gestaltet. Die Zweifel an der Anwendbarkeit aufgrund der nationalsozialistischen Herkunft der Verordnung waren nicht Gegenstand des Schreibens. Das Schreiben ging stattdessen unmittelbar auf den Regelungsgehalt der ArbÄndVO und die Stellung des Heimkehrers nach seiner Rückmeldung im Betrieb und das Ruhen bestehender Arbeits- bzw. Lehrverhältnisse während der Einberufung ein. Voraussetzung für das Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses, war zum einen die Meldung im alten Betrieb innerhalb von 14 Tagen und zum anderen, dass dieser Betrieb wirtschaftlich in der Lage zu einer Weiterbeschäftigung war. Ebenfalls war die Anspruchskonkurrenz mehrerer Heimkehrer und die Zuständigkeit des Arbeitsamtes für die Erteilung der Genehmigung nach § 2 ArbÄndVO erläutert:

„Konkurrieren Ansprüche mehrerer Heimkehrer auf denselben Arbeitsplatz, eine Tatsache, die sich durch Nachfolge oder Umstellung des Betriebes ergeben hat, soll der, vom sozialpolitischen Standpunkt Schutzbedürftigste, den Arbeitsplatz behalten. Ebenso finden die Arbeitseinsatzbestimmungen (Arbeitsplatzwechsel-Verordnung) dann Anwendung, wenn der Heimkehrer seinen Arbeitsplatz durch einen Ersatzmann bereits besetzt vorfindet. Das Arbeitsamt, das nach Gesetz an Stelle des Reichstreuhanders getreten ist, kann nach Prüfung der sozialen Lage und des besonderen Schutzbedürfnisses des Heim-

⁴³⁰ Schreiben an die Landesarbeitsämter vom 19.11.1946, BayHStA, MArb 2147. Daneben wurde handschriftlich „poetisch“ notiert.

⁴³¹ Schreiben an die Landesarbeitsämter und Arbeitsämter vom 19.11.1946, BayHStA, MArb 2147.

⁴³² Schreiben an die Landesarbeitsämter vom 23.11.1946, BayHStA, MArb 2147.

kehrers, der Kündigung der übrigen Anwärter gemäß § 2 der Abänderungsverordnung zustimmen, [...]“⁴³³

Eine Ausnahme der Weiterbeschäftigung läge nur bei Unmöglichkeit des Arbeitgebers im Falle der Vernichtung oder Stilllegung des Betriebes vor.

Bzgl. der Anwendbarkeit der ArbÄndVO trat im Jahr 1948 allerdings eine Änderung der Rechtsauffassung ein. Wie man einem Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziale Fürsorge an die Präsidenten der Landesarbeitsämter und Leiter der Arbeitsämter vom 20.07.1948⁴³⁴ entnehmen kann, galt die ArbÄndVO als durch Art. III KRG Nr. 34 aufgehoben:

„Dies bedeutet jedoch nicht, daß der Heimkehrer ohne weiteres den Anspruch auf seinen Arbeitsplatz verloren hat. Als er eingezogen wurde, ist eine Kündigung nicht ausgesprochen worden; das Arbeitsverhältnis ruhte demnach. Wenn der Heimkehrer sich wieder im Betrieb meldet, ohne daß das Arbeitsverhältnis mit Zustimmung des Arbeitsamtes gekündigt worden ist, hat er Anspruch auf seinen alten Arbeitsplatz. [...] Anträge auf Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses eines Heimkehrers sind gemäß den in der Dienstanweisung Nr.H 1 vom 2.7.48 gegebenen Richtlinien zu entscheiden. Da die Entscheidung des Arbeitsamtes über den Kündigungsantrag nach den Gesichtspunkten der Arbeitsvermittlung und Arbeitslenkung zu treffen ist, sind nicht allein die Verhältnisse des Betriebes sondern auch die Frage der Wiederverwendbarkeit der freigesetzten Arbeitskraft zu berücksichtigen.“⁴³⁵ Aufgrund der häufigen Einschränkung in der Arbeitsfähigkeit und schweren Vermittelbarkeit der betroffenen Personen solle „[...] die Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses eines Heimkehrers nur dann zu erteilen, [sein] wenn sie durch die Verhältnisse im Betrieb unumgänglich notwendig ist. Vor allem ist festzustellen, ob die Entlassung des Heimkehrers nicht durch Freisetzung einer anderen, leichter zu vermittelnden Arbeitskraft vermieden werden kann.“ Unter Berücksichtigung dieses letzten Schreibens des Staatsministeriums für Arbeit und Soziale Fürsorge wurde die ArbÄndVO offenbar seit Erlass der Dienstanweisung Nr. H 1 vom 02.07.1948 zumindest in der Arbeitsverwaltung nicht mehr angewendet. Diese Dienstanweisung entfaltete freilich nur für die Arbeitsverwaltung nicht aber für die Arbeitsgerichte Bindungswirkung. Das Zustimmungsverfahren, ohne die eine Kündigung an einem Formfehler litt, sollte allerdings beibehalten bleiben. Diese Sichtweise der Gleichstellung von Einberufenen und Kriegsgefangenen fand letztlich auch in die Gesetzgebung zum Heimkehrergesetz vom 19.06.1950 Eingang (vgl. § 1 Abs. 1 HKG).

⁴³³ Schreiben an die Landesarbeitsämter vom 23.11.1946, BayHStA, MArb 2147.

⁴³⁴ Schreiben an die Präsidenten der Landesarbeitsämter und Leiter der Arbeitsämter vom 20.07.1948, BayHStA, MArb 2147.

⁴³⁵ Schreiben an die Präsidenten der Landesarbeitsämter und Leiter der Arbeitsämter vom 20.07.1948, BayHStA, MArb 2147.

3. Hessen

Das folgende Kapitel untersucht die erstinstanzlichen hessischen Urteile auf ihre Anwendung der ArbÄndVO. Darüber hinaus werden noch veröffentlichte Entscheidungen der hessischen Arbeitsgerichte und des LAG Frankfurt a. M. kurz dargestellt.

a. Unveröffentlichte Entscheidungen

aa. Az. A 97/47 ArbG Offenbach vom 20.11.1947⁴³⁶

Bei dem Verfahren mit dem Az. A 97/47 handelte es sich um eine Kündigungswiderrufsklage. Der Kläger war ab dem 11.07.1934 bis zu seiner Einberufung am 20.08.1940 bei der Beklagten als leitender Angestellter beschäftigt. Weiterhin war dieser seit 1933 Parteimitglied der NSDAP. Ein Teil des Betriebes der Beklagten (Betrieb I) wurde durch einen Luftangriff am 18.03.1944 vollständig zerstört. Am 05.05.1945 geriet der Kläger in Kriegsgefangenschaft und kam anschließend aufgrund seines Gesundheitszustandes in ein Lazarett. Am 30.01.1946 wurde der Kläger schließlich aus der Kriegsgefangenschaft bzw. dem Lazarett entlassen. Bereits vor seiner Entlassung bat dieser die Beklagte mit Schreiben vom 06.01.1946 um die Bestätigung seines Beschäftigungsverhältnisses zum Zwecke der Erteilung einer Heimreiseerlaubnis. Bestätigt wurde ihm allerdings lediglich die Beschäftigung bis zum Datum der Einberufung. Mit Schreiben vom 11.02.1946 wurden ihm von der Beklagten seine Arbeitspapiere zugesandt. Dieses Schreiben ging dem Kläger allerdings erst im Juni 1946 zu. Nach seiner Heimkehr im Februar 1946 war der Kläger weiter arbeitsunfähig.

Zur Geltung der ArbÄndVO wurde in den Urteilsgründen ausgeführt: „Dass die genannte Verordnung heute noch in Kraft ist, ist unzweifelhaft. Sie ist bisher weder vom deutschen Gesetzgeber, noch von der Besatzungsmacht aufgehoben worden. Die amerikanische Militärregierung hat sogar in einer Anordnung vom Juli 1945 zum Ausdruck gebracht, dass Betriebsangehörige, die zur Wehrmacht einberufen worden sind, den Anspruch auf ihren Arbeitsplatz nach dem bisherigen Recht behalten. Damit ist die Weitergeltung der vorgenannten Verordnung auch von der Besatzungsmacht ausdrücklich bestätigt.“ Im zu entscheidenden Fall erweiterte das Gericht den Anwendungsbereich und begründete dies damit, „[...] dass der Gesetzgeber in seinem Bestreben, die Kriegsmaschine auf höchstmögliche Touren zu bringen, keinen Unterschied zwischen freiwilliger Meldung oder Einberufung zum Wehrdienst oder Wehrverwaltungsdienst machen wollte.“

Weiter erörterte das Gericht, was unter Beendigung der Einberufung zu verstehen sei. Vom Gericht wurde dies dahingehend ausgelegt, dass darunter der Zeitpunkt zu verstehen ist, an dem der Einberufene nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst bzw. Kriegsgefangenschaft wieder in seinem Wohn- oder Beschäftigungsort eintrifft.

Weiter wurde ausgeführt, dass die Kündigung eines Heimkehrers wegen Arbeitsunfähigkeit unter Umständen eine unzulässige Rechtsausübung i.S.v. §§ 242, 138 BGB darstelle, da nach dem geläuterten sozialen Empfinden die Kündigung eines kranken Ar-

⁴³⁶ HStAD H 16 Offenbach Nr. 2.

beitnehmers wegen seiner Arbeitsunfähigkeit, ohne das Vorliegen schwerwiegender Umstände eine Willkür darstelle, die vor der Rechtsordnung keinen Bestand habe. Bei dem Kläger sei aber gar keine Kündigung notwendig gewesen, da dieser seit 1933 Parteimitglied und bei der Beklagten in leitender Stellung tätig gewesen sei. Das Gericht konnte diese Rechtsauffassung auf § 1 des Gesetzes Nr. 8 vom 26.09.1945 stützen, welches zum Zeitpunkt des Wiederauflebens des Arbeitsverhältnisses bereits in Kraft war und wonach die Beschäftigung von Parteimitgliedern in leitender Stellung als gesetzwidrig eingestuft wurde. Solche Personen waren gem. § 3 des Gesetzes sofort zu entlassen. Das Beschäftigungsverbot habe, so das Gericht, bereits im Februar 1946 zu einem automatischen Erlöschen des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes geführt. Um dagegen vorzugehen hätte der Kläger bereits während seiner Krankheit ein Vorstellungsverfahren gem. § 5 Gesetz Nr. 8 betreiben müssen. Darüber hinaus sei zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme des Klägers mit der Beklagten nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit das Gesetz zur Befreiung von Nationalsozialismus und Militarismus vom 05.03.1946 bereits in Kraft gewesen. Selbst eine unberechtigte Ablehnung der Weiterbeschäftigung bis zu einer Spruchkammerentscheidung wäre danach als ordentliche Kündigung zu betrachten. Da die Beschäftigung des Klägers auch diesem Gesetz widersprochen haben würde (§ 58), sei die Beklagte demnach zur fristlosen Kündigung berechtigt gewesen. Eine solche solle in der Nichtannahme der Dienste des Klägers gelegen haben. Hinsichtlich des Verhältnisses von ArbÄndVO und Schwerbeschädigtengesetz vom 12.01.1923 wurde ausdrücklich klargestellt, dass diese Beschäftigungsverbote keine Ausnahme zugunsten von Heimkehrern bzw. Schwerbeschädigten anordneten: „In der Rangliste stehen [...] das Gesetz Nr. 8 und das Befreiungsgesetz vor der 1. Verordnung zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts vom 1.9.1939 und dem Schwerbeschädigtengesetz vom 12.1.1923.“

Bei einem solchen automatischen Erlöschen eines Arbeitsverhältnisses war nach Ansicht des Gerichts auch keine Zustimmung des Arbeitsamtes gem. § 1 APLWVO i.V.m. Art. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 erforderlich. Auch nach Abschluss des Spruchkammerverfahrens im Januar 1947 habe dem Kläger eine Wiedereinstellung nicht gem. § 242 BGB gewährt werden müssen, da eine Rechtspflicht zur Wiedereinstellung ehemaliger Parteimitglieder nicht existierte und die Beklagte aufgrund der Betriebsverkleinerung auch keinen Posten mehr zur Verfügung gehabt habe. Im Übrigen sei ein solcher Anspruch aus § 242 BGB ebenfalls nicht mit dem Befreiungsgesetz vereinbar. Die Kündigungswiderrufsklage wurde daher vollumfänglich abgewiesen.

*bb. Az. A 171/48 ArbG Hanau vom 30.09.1948*⁴³⁷

Der Kläger in dem unter dem Az. A 171/48 geführten Verfahren war bei der Beklagten seit 1931 bis zu seiner Einziehung zum Arbeitsdienst im Oktober 1936 in der Stadtverwaltung beschäftigt. Nach dessen Ableistung im März 1937 nahm er seine Tätigkeit dort wieder auf. Im November 1938 wurde er schließlich zum aktiven Wehrdienst berufen und geriet im Mai 1943 in Kriegsgefangenschaft aus der er am 17.08.1947 wie-

⁴³⁷ HHStAW Abt. 905 Nr. 33.

der zurückkehrte. Ende August meldete er sich beim Bürgermeister zum Wiedereintritt. Mit Schreiben vom 09.09.1947 wurde ihm die Wiederaufnahme seiner Tätigkeit mit der Begründung versagt, dass zur Zeit einer Wiedereinstellung nicht nähergetreten werden könne und seine Existenz im Übrigen durch das Geschäft seiner Ehefrau gewährleistet sei. Als im Januar 1948 die Neueinstellung eines Betriebsfremden bei der Stadtverwaltung erfolgte, meldete der Kläger wieder sein Interesse an einer Weiterbeschäftigung an. Eine solche wurde mit Schreiben vom 19.01.1948 mit gleichlautender Begründung abgelehnt. Der Kläger hatte zwischenzeitlich eine Tätigkeit im Geschäft seiner Frau aufgenommen. Aufgrund des geltend gemachten Geschäftsrückgangs durch die Währungsreform hatte er dieses Arbeitsverhältnis wieder gelöst und verlangte erneut Weiterbeschäftigung, die ihm erneut verweigert wurde.

Gegen die erneute Versagung wendete sich der Kläger mit Erhebung einer arbeitsgerichtlichen Klage. Das Arbeitsgericht wies die Klage als unbegründet ab, wobei es ausdrücklich klarstellte: „Damit nicht etwa falsche Schlüsse aus dem Urteil gezogen werden können [...] muss vorweggesagt werden, dass die Verordnung vom 1.9.1939 betr. „Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bei Einberufung in den Wehrdienst“ nicht aufgehoben wurde und somit noch Gültigkeit hat.“ Das Gericht entschied in diesem Fall entgegen der Vorschrift, weil der Kläger bereits nach dem ersten ablehnenden Bescheid sein Recht auf Weiterbeschäftigung habe geltend machen müssen. Statt dessen habe er durch Vermittlung des Arbeitsamtes in dem Geschäft seiner Frau bis zu seiner Entlassung wiederum mit Zustimmung des Arbeitsamtes gearbeitet. Damit habe es sich um ein echtes Arbeitsverhältnis mit der Folge gehandelt, dass keine Ansprüche gegen die Beklagte mehr geltend gemacht werden könnten.

*cc. Az. A 51/49 ArbG Hanau vom 08.03.1949*⁴³⁸

Im vorliegenden Urteil des Verfahrens Az. A 51/49 klagte ein kaufmännischer Angestellter auf Wiedereinstellung. Der Kläger war bei der Beklagten seit Dezember 1939 als Buchhalter beschäftigt. Zum Wehrdienst wurde er am 18.04.1942 eingezogen und gelangte anschließend in Kriegsgefangenschaft. Während der Gefangenschaft meldete sich der Kläger freiwillig als Zivilarbeiter, um früher aus der Kriegsgefangenschaft wieder heimkehren zu können. Nach Ableistung dieses einjährigen Verpflichtungsjahres wurde er am 21.01.1949 als Kriegsgefangener entlassen. Nach seiner Rückkehr meldete er sich bereits am 26.01.1946 bei der Beklagten als Rückkehrer zur Wiederaufnahme der Arbeit. Die Wiederaufnahme der Arbeit wurde ihm allerdings verweigert und mit Kündigung vom 05.02.1949 das Arbeitsverhältnis gekündigt. Die Beklagte erklärte, dass die ArbÄndVO nicht anwendbar sei, da der Kläger durch die Aufnahme einer zivilen Tätigkeit nicht mehr vom Anwendungsbereich dieser VO erfasst sei.

Das ArbG erklärte die Kündigung für unwirksam. In den Gründen wurde ausgeführt, dass durch die Einberufung zur Wehrmacht das bestehende Arbeitsverhältnis nicht gelöst worden sei, sondern die Rechte und Pflichten nur für die Dauer der Einberufung ge-

⁴³⁸ HHStAW Abt. 905 Nr. 34.

ruht hätten. Nach gängiger Rechtsprechung endete die Einberufung mit dem Zeitpunkt der endgültigen Heimkehr, d.h. für einen kriegsgefangenen Wehrmachtsoldaten nach dessen Entlassung und Heimkehr.

Der Entlassungsschein des Klägers war auf den 21.01.1949 datiert. Hinsichtlich der umstrittenen Frage, ob die ArbÄndVO auch für Kriegsgefangene noch gilt, die in dem Bewährungsland einen zivilen Arbeitsplatz angenommen haben, wird in den Gründen anschaulich („Wie durch Presse und Rundfunk bekannt ist [...]“) ausgeführt, dass gerade eine freiwillige Verpflichtung für ein Jahr Arbeitsdienst eine frühere Entlassung ermögliche. Letztendlich war eine vertiefte Auseinandersetzung mit dieser Frage nicht erforderlich, da das Datum auf dem Entlassungsschein als Hauptindiz genügte. Dieser war sowohl der Form als auch dem Inhalt nach gleichlautend wie der für Kriegsgefangene. Der Hinweis der Beklagten, dass ein neues Gesetz in der Vorbereitung sei, dass gerade den Personenkreis der zivilen Arbeiter umfassen solle,⁴³⁹ und daher die ArbÄndVO hier nicht einschlägig wäre, konnte das Gericht ebenfalls nicht überzeugen. Vielmehr sah sich das Gericht durch die Notwendigkeit einer solchen Regelung vier Jahre nach Kriegsende hierdurch in seiner Rechtsauffassung bestätigt. „Im Gegenteil. Wenn vier Jahre nach Kriegsende diese Frage durch Gesetz geregelt werden soll, so muss angenommen werden, dass sie bisher in der Rechtsprechung sowie im allgemeinen Verkehr so ausgelegt wurde, wie es Treu und Glauben und dem Wortlaut der Verordnung entspricht.“ Gerade der Wortlaut der ArbÄndVO würde eine unterschiedliche Behandlung der Heimkehrer nicht rechtfertigen. Zur Gültigkeit der ArbÄndVO wird weiter ausgeführt: „Unbestritten hat diese Verordnung noch volle Rechtskraft und ist, da in ihr keine Ausnahmebestimmungen enthalten sind, für alle Heimkehrer gleich anwendbar.“

*dd. Az. A 433/49 ArbG Limburg vom 13.06.1949*⁴⁴⁰

In diesem Verfahren vor dem ArbG Limburg mit dem Az. A 433/49 wendete sich ein als Aushilfsangestellter Beschäftigter erfolglos gegen seine mit Wirkung zum 30.06.1949 ausgesprochene Kündigung vom 22.03.1949. Der Kläger war bei der Beklagten seit 1944 zunächst als Lehrling und nach Abschluss der Lehre ab dem 01.10.1946 auf Grund eines Dienstvertrages vom 21.12.1946 als Aushilfsangestellter beschäftigt. Die Kündigung wurde auf § 3 der Ersten Sparverordnung vom 07.07.1948⁴⁴¹ für das Land Hessen gestützt. Bei Anwendung der Ersten Sparverordnung im Falle einer Kündigung ist der Arbeitgeber verpflichtet den Billigkeitsgrundsatz und im Arbeitsrecht herrschende Auslegungsgrundsätze wirtschaftlicher und sozialer Art zu berücksichtigen. Im Rahmen der durchgeführten Mitarbeiterauswahl wurde dem Kläger unter anderem ein Wehrmachtsheimkehrer vorgezogen. Die Beklagte habe auch hinsichtlich des seit Anfang des Jahres 1946 wiederbeschäftigten Angestellten die gebotene Reihenfolge nicht verletzt, da der Vorgezogene auf Grund von § 1 ArbÄndVO nach seiner Rückkehr aus der Kriegs-

⁴³⁹ Verwirklicht in § 1 Abs. 2 HKG vom 19.06.1950.

⁴⁴⁰ HHStAW Abt. 906 Nr. 20.

⁴⁴¹ Erste Verordnung über Maßnahmen zur Sicherung der Währung und öffentlichen Finanzen vom 07.07.1948, GVBl. 1948, S. 86.

gefangenschaft einen Rechtsanspruch auf Weiterbeschäftigung gehabt habe und zudem als Vollwaise in einer weit ungünstigeren sozialen und wirtschaftlichen Situation als der Kläger gewesen sei.

*ee. Az. A 336/49 ArbG Hanau vom 19.07.1949*⁴⁴²

In dem unter dem Az. A 336/49 geführten Rechtsstreit klagte ein Angestellter auf ausstehende Gehaltszahlung. Aufgrund seiner ununterbrochenen Beschäftigung bei der Beklagten seit 1911 betrage die Kündigungsfrist sechs Monate gemäß des Kündigungsschutzgesetzes für ältere Angestellte vom 09.07.1926. Vom 31.03.1942 bis zum Frühjahr 1945 war der Kläger beim Luftschutz tätig gewesen. Für das Verfahren war daher die entscheidende Frage, ob durch diese Tätigkeit beim Luftschutzbund das seit 1911 bestehende Arbeitsverhältnis beendet wurde mit der Folge, dass der Kläger keinen Anspruch nach dem im Kündigungsschutzgesetz für ältere Angestellte geltend machen könnte. Zu prüfen war folglich, ob die ArbÄndVO auch auf Sachverhalte Anwendung fand, in denen der Kläger nicht einberufen oder dienstverpflichtet worden war. Das Gericht verwies diesbezüglich auf die neuere Rechtsprechung, die den Anwendungsbereich der ArbÄndVO neben Wehrdienst- und Kriegsgefangenschaftsheimkehrern auch auf sich freiwillig Meldende erweiterte unter der Voraussetzung der Rückmeldung zur Arbeitsaufnahme innerhalb einer angemessenen Frist.

Gleichwohl wurde die Verordnung im vorliegenden Fall für nicht einschlägig erachtet, da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aus freiem Ermessen am 31.03.1942 form- und fristgerecht gelöst worden sei. Indiz hierfür sei, dass der Kläger nach Ende seiner Tätigkeit beim Luftschutz über das Arbeitsamt beim Beklagten wieder eingestellt worden sei. Die Klage wurde aufgrund des Nichtvorliegens der Tatbestandsvoraussetzungen und der sich aus dieser ergebenden Nichtanwendbarkeit der ArbÄndVO abgewiesen, denn "[d]ieser Kündigungsschutz steht nur denen zu, die aus Kriegsdienst bzw. Kriegsgefangenschaft entlassen werden und deren Arbeitsverhältnis nicht gelöst wurde."

Das Gericht hatte gleichwohl zuvor die grundsätzliche Anwendbarkeit der ArbÄndVO bestätigt und den Anwendungsbereich der Vorschrift sogar im Anschluss an die neuere Rechtsprechung zur ArbÄndVO noch auf sich freiwillig Meldende erweitert. Eine Auseinandersetzung mit der nationalsozialistischen Herkunft der Verordnung fand allerdings auch in dieser vergleichsweise ausführlichen Auseinandersetzung nicht statt.

*ff. Az. A 634/49 ArbG Limburg vom 10.08.1949*⁴⁴³

Im vorliegenden Rechtsstreit mit dem Az. A 634/49 klagte die Ehefrau eines noch nicht zurückgekehrten Wehrmachtssoldaten gegen die Kündigung ihres Ehemannes, die ihr am 31.08.1945 zugestellt wurde. Der Ehemann war bei der Beklagten vom 15.07.1938 bis zu seiner Einberufung in den Wehrdienst am 31.08.1944 beschäftigt. Als Kündigungsgrund war in Ausführung der Anweisungen der Militärregierung dessen Mitgliedschaft

⁴⁴² HHStAW Abt. 905 Nr. 34.

⁴⁴³ HHStAW Abt. 906 Nr. 20.

in der NSDAP von 1926 bis 1936 genannt. Der Klage wurde stattgegeben, da aufgrund der ArbÄndVO jedes Arbeitsverhältnis eines einberufenen Arbeitnehmers fortbestehe, solange dieser noch nicht zurückgekehrt sei. Das Gericht führte zu der Unzulässigkeit einer Kündigung in Abwesenheit aus: "[N]ach den Bestimmungen der Verordnung zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts vom 1.9.1939 besteht jedes Arbeitsverhältnis eines zur Dienstleistung einberufenen Arbeitnehmers weiter fort, solange derselbe aus dem durch die Einberufung entstandenen Militärverhältnisses noch nicht zurückgekehrt ist." Ein automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses könne nur durch Tod, Nichtwiederherstellbarkeit der Arbeitsfähigkeit und Vernichtung bzw. Nichtwiederherstellbarkeit des Betriebes eintreten:

„Soweit aber diese aufgezählten Voraussetzungen nicht in Erscheinung treten, bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen, wenn dabei auch die gegenseitigen Rechte und Pflichten während der Abwesenheit des Arbeitnehmers ruhen. Dies geht aus der heutigen in ganz Deutschland herrschenden Rechtsprechung unzweifelhaft hervor. Erst nach Rückkehr eines Arbeitnehmers aus der Kriegsgefangenschaft kann dessen Arbeitsverhältnis, welches durch eine spätestens 14 Tage nach der Rückkehr erfolgten Meldung zwecks Wiederaufnahme der Tätigkeit in seinen Rechten und Pflichten wieder aufgelebt ist, gelöst werden, wenn es zum ordnungsgemäßen Termin gekündigt wird. Bis zu einer solchen Kündigung bleibt aber das Arbeitsverhältnis aufrecht erhalten.“ Mit dem nationalsozialistischen Ursprung setzte man sich folgendermaßen auseinander:

„Die übrigens wenn auch von der nationalsozialistischen Regierung erlassen, doch nur eine Wiederholung von ähnlichen Vorschriften darstellen, die dem deutschen Volke schon seit dem ersten Weltkrieg bzw. den Demobilmachungsverordnungen nach demselben her bekannt sind.“ Weiter wurde noch ausgeführt, dass die Richtlinien der Militärregierung zur Säuberung der Behörden und öffentlichen Verwaltung von Nationalsozialisten nicht die Kündigung von noch nicht heimgekehrten Arbeitnehmern ermöglichen.

*gg. Az. 2 A 1310/49 ArbG Wiesbaden vom 14.09.1949*⁴⁴⁴

[1]. Erste Instanz Az. 2 A 1310/49 ArbG Wiesbaden vom 14.09.1949

In der erstinstanzlichen unter dem Az. 2 A 1310/49 ergangenen Entscheidung klagte ein kaufmännischer Angestellter auf Feststellung des Fortbestehens seines Arbeitsverhältnisses und einer Forderung. Der Kläger war bei der Beklagten seit August 1938 bis zu seiner Einziehung zum Wehrdienst im Februar 1942 zunächst am Standort Berlin in der Hauptverwaltung beschäftigt, um dann nach der Besetzung Frankreichs in Brest eingesetzt zu werden. Sein ehelicher Wohnsitz befand sich ständig in Karlsruhe. 1948 kehrte er nach 4-jähriger Kriegsgefangenschaft zurück, zeigte dem Arbeitgeber seine Rückkehr an und fragte mit Schreiben vom 16.03.1948 an, ob bei der Beklagten eine Verwendungsmöglichkeit für ihn bestehe. Daraufhin wurde dem Kläger mitgeteilt, dass das Direktionsbüro mittlerweile nach Bad Sachsa in Thüringen verlegt worden sei und die Absicht bestehe dieses nach Wiesbaden zu verlegen. In dem Antwortschreiben wurde angefragt,

⁴⁴⁴ HHStAW Abt. 908 Nr. 271.

ob sich der Kläger auch eine Arbeitsaufnahme in Sachsa vorstellen könne, oder ob er mit der Beschäftigungsaufnahme bis zur Verlegung nach Wiesbaden warten wolle. Daraufhin lehnte der Kläger mit Schreiben vom 18.04.1948 eine Tätigkeit in Sachsa ab und bat um Einsatz in einer Stadt in der Westzone, möglichst nahe an Karlsruhe. Die Arbeit dort könne er sofort aufnehmen. Sofern dies nicht möglich sei, wäre er auch bereit vorübergehend eine andere Beschäftigung aufzunehmen. Hierzu bat er um Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. In dem Antwortschreiben der Beklagten vom 26.04.1948 teilte diese mit, dass vor Herbst 1948 eine vom ihm gewünschte Stellung nicht gegeben sei und übersendete das Zeugnis. Das Zeugnis schloss mit der Aussage, dass der Kläger einvernehmlich aus ihren Diensten ausgeschieden sei. Nachdem der Kläger von der Verlegung des Direktionsbüros nach Wiesbaden erfuhr, schrieb er am 23.09.1948 erneut an die Beklagte und bat um Weiterbeschäftigung. Diese sowie eine weitere Anfrage vom 10.03.1949 wurden von der Beklagten abgelehnt. Erst mit Schreiben vom 16.05.1949 bot die Beklagte eine Einstellung in Wiesbaden zu dem früheren Bruttolohn an. Mit Schreiben vom 03.06.1949 wies der Kläger darauf hin, dass er seine gesamten früheren Bezüge also einschließlich Auslösung und Trennungsgeld erhalten müsse. Dies wurde ihm verweigert. Mit der erhobenen Klage wurde nun unter Berufung auf die ArbÄndVO gerichtlich geltend gemacht, dass das Arbeitsverhältnis fortbestehe und Nachzahlung des Gehalts ab Rückkehr aus der Kriegsgefangenschaft gefordert. Unter Abweisung der geltend gemachten Gehaltsansprüche stellte das ArbG fest, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers noch bestehe: „Mit Recht geht der Kläger für seinen Feststellungsantrag von der Verordnung zur Abänderung und Ergänzung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsrechts vom 1.9.1939 aus. Nach dieser Verordnung ruhen die gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis für die Zeit der Einberufung zur Wehrmacht. Zweifellos ist auch die Zeit der Gefangenschaft der Wehrdienstzeit, im Sinne dieser Verordnung, gleichzusetzen.“ Vorangestellt wurde, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses bislang nicht erfolgt sei. Weiterhin habe sich der Kläger nach seiner Rückkehr aus der Kriegsgefangenschaft bei der Beklagten zurückgemeldet. Die Passage im Zeugnis mit der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses widerspreche der vorherigen Korrespondenz und dem Gewollten. Im Rechtssinne liege eine vorläufige Werksbeurlaubung vor. Das Arbeitsverhältnis bestehe daher weiter fort. Mangels anderslautender Absprachen habe aber für diese Zeit keine Bezahlung erfolgen sollen, weshalb das begehrte Zahlungsverlangen abzulehnen gewesen sei.

[2]. Berufung Az. II LA 387/49 LAG Frankfurt a.M. vom 15.03.1950

Wenn auch die Berufungsentscheidung nicht mehr im Auswertungszeitraum erging, wird diese der Vollständigkeit halber ebenfalls noch dargestellt. Auf die Berufung des Klägers und Anschlussberufung der Beklagten wurde das erstinstanzliche Urteil dahingehend abgeändert, dass die Klage vollständig abgewiesen wurde. Das Berufungsgericht führte aus, dass durch die Einberufung zum Wehrdienst das Arbeitsverhältnis gem. § 1 ArbÄndVO geruht habe. Hinsichtlich der Weitergeltung der VO wurde ausgeführt, dass deren Vorschriften durch den politischen Zusammenbruch und durch den Waf-

fenstillstand nicht berührt worden seien. Insbesondere verstießen sie weder gegen das KRG Nr. 34 noch seien sie nationalsozialistisches Gedankengut. Daher wurde vom Gericht in Übereinstimmung mit der allgemein herrschenden Meinung vertreten, dass der Kläger die Rechte aus der Verordnung grundsätzlich in Anspruch nehmen konnte. Weiter wurde ausgeführt, dass in der Rechtsprechung „[...] unter Bezugnahme auf Verwaltungsvorschriften früherer Zeit Übereinstimmung darin [bestand], dass der Heimkehrer verpflichtet ist, sich unverzüglich auf seiner alten Dienststelle zu melden, wenn er nicht seine Rechte aus dem bestehenden Arbeitsvertrag nach Treu und Glauben verwirkt ansehen will (so insbes. Urteil des LArbG. Hessen vom 24.2.1949 in ARSt III Nr. 298 S. 91⁴⁴⁵).“ Im Gegensatz zur ersten Instanz war das Berufungsgericht aber der Auffassung, dass die Klage des Klägers vollständig abzuweisen sei. Denn bei der Vorsprache des Klägers in Wiesbaden wurde diesem eine Weiterbeschäftigung zum geltenden Tarifgehalt angeboten. Dieses Angebot habe der Kläger nicht angenommen, da Auslösung und Trennungsgeld nicht mitinbegriffen gewesen seien. Die Beklagte habe ihre Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung mit dem Angebot des gesetzlich und tariflich Gebotenen damit aber erfüllt. Da der Kläger die Weiterbeschäftigung zu den angebotenen gesetzlichen Konditionen nicht angenommen habe, sei nicht nur das vereinbarte Ruhen des Arbeitsverhältnisses, sondern auch das Arbeitsverhältnis selbst beendet worden.

hh. Az. A 447/49 ArbG Hanau vom 06.10.1949⁴⁴⁶

Dieser Entscheidung in dem Verfahren mit dem Az. 447/49 liegt die Klage auf Kündigungswiderruf eines seit dem 01.01.1934 als Feld- und Waldhüter beschäftigten Klägers zugrunde. Im Jahr 1940 wurde dieser zur Wehrmacht einberufen. Am 07.10.1947 kehrte er aus der Kriegsgefangenschaft wieder zurück und wurde daraufhin ab dem 24.11.1947 als Holzfäller bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 29.08.1949 wurde ihm das Arbeitsverhältnis gem. § 86 des Manteltarifvertrages für Lohnempfänger des öffentlichen Dienstes zum 28.09.1949 gekündigt. Rechtsfrage des Verfahrens war, ob das bis zum Jahr 1945 bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 20.09.1945 rechtskräftig gelöst wurde bzw. ob im Jahr 1947 mit der Einstellung ein neues Arbeitsverhältnis begründet wurde. Das Gericht stellte zunächst klar, dass aufgrund der Einberufung und Kriegsgefangenschaft die Verordnung vom 01.09.1939 zu prüfen sei, nach der jeder Heimkehrer das Recht auf seinen alten Arbeitsplatz habe. Denn die Verordnung sei bis heute noch nicht außer Kraft gesetzt und müsse im Interesse der noch in Kriegsgefangenschaft befindlichen Menschen im weitesten Sinne ausgelegt werden. Eingeschränkt lediglich durch Ausnahmen, die sich durch Gesetze oder Anordnungen der Besatzungsmacht oder deutsche Gesetze ergeben, müsse an dem Grundsatz, dass der Heimkehrer Anspruch auf seinen alten Arbeitsplatz hat, festgehalten werden. Eine dieser Ausnahmen sei, dass die Besatzungsmacht durch Befehl, Anordnung und öffentliche Verlautbarungen in den ersten Wochen und Monaten im Jahre 1945 die Säuberung der

⁴⁴⁵ Verweis auf die Fundstelle ist nicht korrekt. Weder unter dem angegebenen Entscheidungsdatum, noch Seitenzahl bzw. Nummer konnte die Bezugsstelle gefunden werden.

⁴⁴⁶ HHStAW Abt. 905 Nr. 34.

Verwaltung und Wirtschaft von Aktivisten und Amsträgern der NSDAP forderte. Als vorliegend einschlägige Ausnahme wurde auf das Gesetz Nr. 8 verwiesen. Dies war zwar erst nach der Kündigung in Kraft getreten, die Säuberung der Verwaltung und Wirtschaft war aber schon während der ersten Besatzungszeit durch Veröffentlichungen und persönlichen Anweisungen beispielsweise der Landräte zur Pflicht gemacht worden. Damit war die Kündigung vom September 1945 gemäß den Richtlinien der Militärregierung mit sofortiger Wirkung erfolgt.

Das ArbG wies die Klage im Ergebnis als unbegründet ab, da das Arbeitsverhältnis mit stillschweigendem Einverständnis des Klägers gelöst wurde. Denn wenn der Kläger damit nicht einverstanden gewesen wäre, hätte er hinlänglich Zeit gehabt, seine Ansprüche anzumelden. Der Kläger hätte seinen früheren Arbeitsplatz umgehend nach seiner Rückkehr beanspruchen müssen. Die ArbÄndVO war in diesem Verfahren zwar nicht streitentscheidend, wurde vom Gericht aber mit der Begründung, dass sie aufgrund ihrer Notwendigkeit immer noch in Geltung sei, als geltend bestätigt.

ii. Az. A 501/49 ArbG Hanau vom 15.11.1949⁴⁴⁷

In diesem Verfahren mit dem Az. A 501/49 klagte der Kläger auf Wiedereinstellung und Lohnzahlung seit Juni 1948 bis Ende November 1949. Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 01.12.1938 als technischer Angestellter beschäftigt. Am 01.12.1939 wurde er zur Wehrmacht eingezogen und geriet in englische Kriegsgefangenschaft. Aus dieser wurde er am 14.05.1948 entlassen und meldete sich unverzüglich zur Wiederaufnahme seiner Tätigkeit bei seinem Arbeitgeber zurück.

Das ArbG stellte fest, dass nach § 1 der ArbÄndVO das Beschäftigungsverhältnis des Klägers nicht durch die Einberufung zur Wehrmacht gelöst worden sei. Vielmehr hätten die beiderseitigen Rechte und Pflichten für die Dauer der Einberufung einschließlich der Kriegsgefangenschaft geruht. Daher sei das Arbeitsverhältnis nach der Rückkehr am 14.05.1948 automatisch wieder aufgelebt. Die Voraussetzung der unverzüglichen Rückmeldung habe der Kläger erfüllt. Außerdem sei das Arbeitsverhältnis weder ordentlich noch fristlos gekündigt worden. Dem Begehren auf Gehaltszahlung wurde allerdings nur teilweise stattgegeben.

jj. Az. 448/49 ArbG Hanau vom 29.11.1949⁴⁴⁸

In dieser im Verfahren mit dem Az. 448/49 ergangenen Entscheidung klagte ein auf Lebenszeit verbeamteter Lehrer auf Wiederindienststellung. Der Kläger wurde am 01.04.1939 an das städtische Gymnasium als Studienassessor versetzt. Mit Wirkung zum 01.02.1942 zum Studienrat ernannt und zum Beamten auf Lebenszeit berufen. Das erste Mal wurde er vom September 1939 bis November 1940 zum Wehrdienst einberufen. Vom November 1940 bis November 1941 wurde er uk. gestellt und versah in dieser Zeit seinen Dienst als Lehrer. Zum zweiten Mal wurde er schließlich am 28. November 1941

⁴⁴⁷ HHStAW Abt. 905 Nr. 34.

⁴⁴⁸ HHStAW Abt. 905 Nr. 34.

zur Wehrmacht eingezogen. Am 08.05.1945 geriet der Kläger in russische Kriegsgefangenschaft, aus der er am 01.12.1946 wieder in die Heimat zurückkehrte. Trotz Krankheit meldete sich der Beklagte am 05.12.1946 bei der Beklagten zurück.

Das Arbeitsgericht führte in den Entscheidungsgründen aus, dass von den auf dem Gebiet des Arbeitsrechts erlassenen Vorschriften zum Schutz der Wehrmachtsheimkehrer an erster Stelle die ArbÄndVO stehe. Diese Verordnung sei auch zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch vollumfänglich in Kraft und grundsätzlich für jeden Heimkehrer anwendbar. Voraussetzung für das Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses sei die unverzügliche Rückmeldung beim Arbeitgeber und das Anbieten der Dienste. In diesem Fall habe der Kläger sich zwar unverzüglich zurückgemeldet, jedoch sei er aufgrund seiner Krankheit nicht in der Lage den Dienst auch sofort anzutreten. Dies ändere allerdings nichts an seinem Rechtsanspruch auf seinen früheren Arbeitsplatz, wie dies bereits Landesarbeitsgerichtsdirektor Kauffmann in seinem Rechtsgutachten im Betriebs-Berater⁴⁴⁹ festgestellt habe. Nachdem eine Lösung des Dienstverhältnisses bislang nicht erfolgt sei, bestehe dieses mit allen Rechten und Pflichten fort. Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Beklagten, dass der Kläger aufgrund politischer Belastung gem. Gesetz Nr. 8 bzw. auf Anordnung der Militärregierung zu entlassen sei, sei, so das Gericht, auf die aktuelle Rechtsprechung verwiesen. Da dem Kläger nämlich weder gekündigt worden, noch seine Personalakte eingezogen worden sei, stünde diesem mit Blick auf die Rechtsprechung ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu. Das Gericht betonte zudem, dass nach Rückmeldung des Klägers acht neue Stellen besetzt worden seien. Auch Art. 131 GG sei nicht einschlägig, da dessen Tatbestandsvoraussetzungen kumulativ erfüllt seien.

b. Veröffentlichte Entscheidungen

Abschließend werden im vorliegenden Abschnitt noch einige veröffentlichte Urteile hessischer Arbeitsgerichte bzw. des LAG Frankfurt a. M. dargestellt, um so einen Gesamteindruck hinsichtlich der Anwendung der ArbÄndVO in Hessen zu ermöglichen.

aa. Az. 97/47 ArbG Offenbach vom 20.11.1947⁴⁵⁰

In dieser veröffentlichten Urteilsbesprechung wurde festgestellt, dass die ArbÄndVO kein typisch nationalsozialistisches Gedankengut enthalte und bis dato weder vom deutschen Gesetzgeber noch der Besatzungsmacht aufgehoben wurde. Vielmehr habe die amerikanische Militärregierung in einer Anordnung vom Juli 1945 verkündet, dass Einberufenen ein Anspruch auf ihren Arbeitsplatz nach dem bisherigen Recht zusteht. Der Wortlaut „Einberufung zum Wehrdienst“ sei nach dem Willen des Gesetzgebers, der darin bestand die Bewaffnung und Rekrutierung zu fördern, dahingehend auszulegen, dass hierunter auch die freiwillige Meldung zum Wehrdienst erfasst ist. Anzumerken ist

⁴⁴⁹ Vgl. Kauffmann, Beitrag zum Recht der Wehrmachtsheimkehrer, BB 1949, S. 230 ff.

⁴⁵⁰ ArbG Offenbach vom 20.11.1947, WA 1948, Nr. 87. Siehe auch Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 134 und Sonnenschein, Entnazifizierung nationalsozialistischen Arbeitsrechts, S. 108. Die Originalentscheidung wurde oben bereits ausführlich dargestellt, siehe S. 80 ff.

hier, dass das Originalurteil keine ausdrückliche Äußerung darüber machte, dass die ArbÄndVO kein nationalsozialistisches Gedankengut enthalte.

*bb. Az. A 16/48 ArbG Marburg vom 09.04.1948*⁴⁵¹

In der veröffentlichten Entscheidung des ArbG Marburg mit dem Az. A 16/48 klagte ein Verwaltungsangestellter auf Weiterbeschäftigung bei seinem früheren Arbeitgeber. Der Kläger wurde 1939 zur Wehrmacht eingezogen. Nachdem er 1944 eine Kriegsverletzung erlitten hatte, kehrte er zur weiteren Behandlung zurück in seine Heimatstadt. Von Juni bis Oktober 1945 geriet der Kläger in Kriegsgefangenschaft. Die Einstellung wurde ihm nach Rückmeldung im Frühjahr 1946 verweigert. Die Verweigerung wurde zum einen darauf gestützt, dass der Arbeitsplatz schon im Juli 1945 neu besetzt worden sei, zum anderen darauf, dass der Kläger politisch belastet sei. Des Weiteren lehnte der Beklagte die Wiedereinstellung ab, weil der Kläger sich erst über ein Jahr nach seiner Rückkehr gemeldet hätte. Das Gericht gab dem Klagebegehren des Klägers statt. Das Arbeitsverhältnis habe gem. § 1 ArbÄndVO während der Einberufung geruht, sei mit der Entlassung wieder aufgelebt und eine Verwirkung hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses sei nicht möglich. Die Rückmeldung beim Arbeitgeber sei erst nach Genesung des Arbeitnehmers erforderlich, da die Zeit der ärztlichen Behandlung und Genesung infolge einer Kriegsverletzung einer andauernden Zugehörigkeit zur Wehrmacht gleichzusetzen sei. Die Pflicht zur Rückmeldung entstehe nach Treu und Glauben damit erst mit dem Zeitpunkt der wiederhergestellten Arbeitsfähigkeit. Da der Kläger lediglich gewöhnliche Tätigkeiten ausgeführt habe, falle er zudem nicht unter das Befreiungsgesetz. In den Entscheidungsgründen wurde zudem ausdrücklich betont, dass die ArbÄndVO keinen ausgesprochen nationalsozialistischen Charakter im Sinne des KRG Nr. 1 Art. II habe. Ebenfalls könne aus KRG Nr. 34 nicht gefolgert werden, daß die ArbÄndVO nicht mehr anwendbar sei, da sie kein Vorrecht eines Wehrmichtsangehörigen begründe. Die Erhaltung des Arbeitsplatzes eines Wehrmichtsangehörigen stelle demnach kein Vorrecht dar, sondern der Wehrmichtsangehörige solle lediglich bei seiner Rückkehr in die Heimat nicht schlechter gestellt werden, als derjenige Arbeitnehmer, welcher infolge von Nichteinberufung seinen Arbeitsplatz nicht verloren habe.

*cc. Az. II LA 91/48 LAG Frankfurt a.M. vom 17.08.1948, 1. Instanz ArbG Hersfeld*⁴⁵²

Die Entscheidung des LAG Frankfurt mit dem Az. II LA 91/48 stellte klar, dass durch die Einberufung in den Wehrdienst das Arbeitsverhältnis nicht beendet worden sei, sondern nur bis zur Rückkehr aus dem Wehrdienst geruht habe. Auch wenn eine Ersatzkraft auf dem Arbeitsplatz des Kriegsheimkehrers beschäftigt sei, könne eine Weiterbeschäftigung nicht abgelehnt werden. Das Recht zur fristgemäßen Kündigung stünde dem Arbeitgeber nach der Rückkehr allerdings zu. Diese Kündigung konnte nach der ständigen Rechtsprechung des LAG Hessen und der hessischen ArbGe auch nach Aufhebung des AOG im Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes auf ihre Rechtmäßigkeit hin ge-

⁴⁵¹ ArbG Marburg vom 09.04.1948, RdA 1949, S. 344 ff. = WA 1949 Nr. 88.

⁴⁵² LAG Frankfurt a.M. vom 17.08.1948, RdA 1949, S. 153 f. = WA 1948, Nr. 254.

prüft werden, insbesondere ob sie begründet und keine unbillige Härte für den Arbeitnehmer darstellte. Eine Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Ursprung und daraus resultierenden Bedenken bzgl. der Anwendbarkeit der ArbÄndVO wurde vom LAG nicht vorgenommen.⁴⁵³

*dd. Az. III LA 132/49 LAG Frankfurt a.M. vom 18.08.1949*⁴⁵⁴

In dieser Entscheidung mit dem Az. II LA 132/49 wurden die historischen Umstände und die Weitergeltung der ArbÄndVO diskutiert. Bei Erlass der Verordnung sei der Ministerrat für die Rechtsverteidigung von der Voraussetzung ausgegangen, dass Deutschland den Krieg gewinnen und die vorhandenen Betriebe danach noch vorhanden wären und daher ihre früheren Arbeitnehmer weiterbeschäftigen könnten. Die Möglichkeit einer Niederlage sei nicht angedacht worden. Unter diesen Gesichtspunkten sei die Anwendbarkeit nunmehr fraglich, da alle Voraussetzungen auf denen die VO beruhe weggefallen waren. Die Urteilsdarstellung lässt diese Frage der Anwendbarkeit aber offen. Der mangelnde Anspruch des Heimkehrers wird vielmehr damit begründet, dass das Autostraßenamt des Landes Hessen weder Rechts- noch Betriebsnachfolger des früheren Arbeitgebers des Klägers, nämlich der Reichsautobahn sei.

4. Stellungnahme

In diesem Abschnitt werden zunächst die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Rechtsanwendung in Bayern und Hessen vergleichsweise herausgearbeitet und einander gegenübergestellt. Im Anschluss daran folgt eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der Verordnung, in dem die Entnazifizierungsbedürftigkeit derselben geprüft wird. Im Weiteren folgt eine Darstellung der Art und Weise der Anwendung. Das Kapitel schließt mit einer Schilderung des historischen Kontextes und einem Resümee.

a. Vergleich

Sowohl in Bayern, als auch Hessen ist festzustellen, dass über eine Anwendbarkeit der ArbÄndVO Konsens herrschte. Auffallend ist allerdings, dass in Hessen weit mehr Urteile zu diesem Themenkomplex auffindbar waren, wohingegen im ausgewerteten Bestand in Bayern lediglich ein erstinstanzliches Urteil die Verordnung thematisch behandelt und anwendet. Aufgrund der zusätzlich vorgestellten zweitinstanzlichen Entscheidungen des LAG München und der Schreiben des bayerischen Arbeitsministeriums⁴⁵⁵ spricht aber eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür, dass das oben bereits erwähnte erstinstanzliche Urteil des ArbG München⁴⁵⁶ keine Einzelfallentscheidung darstellt. Durch diese Schreiben wird jedoch ebenfalls offensichtlich, dass es durchaus Zweifel über die Anwendbarkeit und Gültigkeit der Verordnung (zumindest explizit die Arbeitsämter betreffend) gege-

⁴⁵³ Becker, Anmerkung zu Nr. 43, RdA 1949, S. 155.

⁴⁵⁴ LAG Frankfurt a.M. vom 18.08.1949, WA 1949, Nr. 295.

⁴⁵⁵ BayHStA Abt. MArb 2147.

⁴⁵⁶ Az. I 162/48 ArbG München vom 12.07.1948, siehe hierzu S. 72 f.

ben hat.⁴⁵⁷ Sogar soweit, dass ab Mitte des Jahres 1948 eine Vereinbarkeit mit KRG Nr. 34 verneint und die Verordnung durch eine, wenn auch inhaltsgleiche Dienstanweisung ersetzt wurde.⁴⁵⁸ Das genannte erstinstanzliche Urteil des ArbG München, welches ebenfalls aus dem Jahr 1948 stammt, wendete die ArbÄndVO dagegen begründungslos an. In den hessischen arbeitsgerichtlichen Urteilen wurde teilweise die Anwendbarkeit kurz begründet. Im Hinblick auf die Auslegung der ArbÄndVO in Bayern im Vergleich zur Auslegung in Hessen kann mangels ausreichender Vergleichsgrundlage keine Stellung genommen werden. In Hessen jedenfalls lässt sich die Auslegung als durchaus extensiv bezeichnen. Der persönliche Anwendungsbereich der ArbÄndVO „in die Wehrmacht einberufene“ wurde auf weitere Personengruppen erweitert. Die weite Auslegung wurde in einem Urteil des ArbG Hanau, Az. A 447/49 vom 06.10.1949⁴⁵⁹ sogar ausdrücklich betont: „Diese Verordnung ist bis heute noch nicht außer Kraft gesetzt worden und muss im Interesse der noch in Kriegsgefangenschaft befindlichen Menschen im weitesten Sinne ausgelegt werden.“ In den Schutzbereich wurden sowohl, zum langfristigen Notdienst Einberufene⁴⁶⁰, Kriegsgefangene, die in dem Bewahrungsland einen zivilen Arbeitsplatz angenommen hatten⁴⁶¹, als auch Personen, die sich freiwillig zum Wehrdienst meldeten einbezogen⁴⁶². Aufgrund der hessischen Urteile und der Haltung und Schreiben des bayerischen Arbeitsministeriums⁴⁶³ ist anzunehmen, dass in beiden Ländern die Auffassung vorherrschte, dass sich ein Heimkehrer innerhalb von 14 Tagen nach seiner Rückkehr bei seinem Arbeitgeber rückmelden musste, um die Rechtsfolge der ArbÄndVO auszulösen.⁴⁶⁴

⁴⁵⁷ Entwurf eines Schreibens an die Landesarbeitsämter und Arbeitsämter vom 19.11.1946, BayHStA, MArb 2147.

⁴⁵⁸ BayHStA Abt. MArb 2147. Siehe hierzu auch S. 79.

⁴⁵⁹ Siehe hierzu S. 87 f.

⁴⁶⁰ Az. A 5/47 ArbG Limburg vom 27.02.1947, wenn auch ohne Nennung der ArbÄndVO als Rechtsgrundlage. HHStAW Abt. 906 Nr. 18. Urteilsinhalt: Der Kläger trat am 01.04.1942 in den Betrieb der Beklagten als kaufmännischer Lehrling ein. Am 30.03.1944 wurde das Lehrverhältnis aufgrund Heranziehung zum langfristigen Notdienst unterbrochen. Nachdem der Kläger im August 1946 aus amerikanischer Kriegsgefangenschaft zurückkehrte, meldete er sich zeitnah bei der Beklagten um das Lehrverhältnis fortzusetzen. Dies wurde von der Beklagten mit Hinweis auf ein zerstörtes Vertrauensverhältnis abgelehnt. Dagegen erhob der Kläger Klage auf Feststellung, dass sein Lehrvertrag noch rechtsgültig ist. Das Gericht führt dazu aus, dass sein Lehrverhältnis noch besteht. Denn die Einberufung zum langfristigen Notdienst sei der Einberufung zum Wehrdienst gleichzusetzen. Die Eintragung der Beendigung in das Arbeitsbuch des Klägers sei eine einseitige Willenserklärung der Beklagten, die allerdings zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings benötigt hätte. Im Übrigen hätte es auch der Zustimmung des Arbeitsamtes und einer Mitteilung an die Industrie- und Handelskammer bedurft. Gesetze wurden allerdings weder in Tatbestand noch den Gründen genannt.

⁴⁶¹ Siehe hierzu ArbG Hanau vom 08.03.1949, S. 82 f.

⁴⁶² Vgl. ArbG Hanau vom 19.07.1949, S. 84 und ArbG Offenbach vom 20.11.1947, S. 80 ff.

⁴⁶³ Siehe hierzu S. 77 ff.

⁴⁶⁴ Zeitler, Heimkehrer und alter Arbeitsplatz, RdA 1949, 447. Der Autor Zeitler war der Angabe entsprechend Rechtsanwalt in Augsburg.

b. Entnazifizierung

Dieser Abschnitt befasst sich mit der inhaltlichen Seite der ArbÄndVO. Erörtert wird dabei insbesondere, ob und welche Folgen sich für die Anwendbarkeit aus dem nationalsozialistischen Ursprung der Verordnung als Kriegsverordnung ergeben und wie vor diesem historischen Kontext die weitere Sinn- und Zweckmäßigkeit der Verordnung zu bewerten ist. Nicht zuletzt erfolgt eine Prüfung auf den nationalsozialistischen Gehalt und die Vereinbarkeit mit den Kontrollrats- und Militärregierungsgesetzen.

aa. Wegfall wegen Sinn- und Zweckerfüllung nach Kriegsende

Denkbar wäre zunächst, dass die Verordnung mit dem Kriegsende automatisch ihre Wirksamkeit verloren hat. Vertretbar wäre die Argumentation, da es sich bei ihr um eine Kriegsverordnung handelt, könne sie auch nur während des Krieges Geltung beanspruchen.⁴⁶⁵ Ebenso ließe sich vertreten, dass die Verordnung aufgrund des Kriegsendes sinnentleert wäre und von daher kein Anwendungsbereich mehr bestünde.⁴⁶⁶

Durch eine Auslegung von §§ 1 und 2 ArbÄndVO anhand ihres Schutzzwecks, kommt man allerdings zu dem Ergebnis, dass die VO ihre Anwendungszweck nicht mit Kriegsende verloren haben kann.⁴⁶⁷ Gerade unter Berücksichtigung des Regelungsgehalts erscheint es sachfremd von einem automatischen Erlöschen mit Kriegsende auszugehen. Der historische (hier folglich nationalsozialistische) Gesetzgeber hätte bei Kenntnis des Kriegsendes kein automatisches Außerkrafttreten der Verordnung geregelt. Auch wenn eines der Urteile dies durchaus in Frage stellt, da der historische Gesetzgeber von einem Obsiegen und damit von anderen Verhältnissen, als sie in der Nachkriegszeit in Deutschland tatsächlich herrschten, ausgegangen sei.⁴⁶⁸ Die Aufgabe der Wiedereingliederung der Heimkehrer stellte sich aber unabhängig vom Kriegsausgang. Für die hier vertretene Ansicht lässt sich auch ein historisches Argument fruchtbar machen. Die vergleichende Heranziehung der Gesetzgebung der Demobilmachungsverordnungen, die gewissermaßen Vorgängerregelungen der ArbÄndVO darstellten, wurden sogar erst nach Ende des (verlorenen) Ersten Weltkriegs erlassen. Der gesellschaftliche und arbeitspolitische Zweck dieser Regelungen konnte zwar bereits während des fortdauernden Krieges greifen, da auch hier im Einzelfall eine Entlassung eines Eingezogenen in Betracht kam, dessen Integration in den Arbeitsmarkt wieder zu organisieren war, aber erst mit dem Ende des Krieges und den dadurch bedingten Umwälzungen von einem System der Kriegswirtschaft stellte die Integration von Heimkehrern ein Massenproblem dar. Die Verordnung war damit gerade auf die Lösung eines Problems gerichtet, das erst

⁴⁶⁵ Vgl. o.V., Die Rechtslage der Heimkehrer, BB 1946, Nr. 13, S. 16.

⁴⁶⁶ Vgl. o.V., Die Rechtslage der Heimkehrer, BB 1946, Nr. 13, S. 16; siehe auch LAG Frankfurt a.M. vom 18.08.1949, WA 1949, Nr. 295.

⁴⁶⁷ Lediglich § 2 S. 1 ArbÄndVO, der dem Gefolgsmann das Recht zugestand nach Rückkehr aus der Wehrmacht zu kündigen, war wegen Kontrollratsbefehl Nr. 3 bzw. der APIWVO obsolet, da damit alle Kündigungen unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Arbeitsamtes standen.

⁴⁶⁸ LAG Frankfurt a.M. vom 18.08.1949, WA 1949, Nr. 295.

durch das Kriegsende seine volle Dimension entfaltete.⁴⁶⁹ Die Demobilmachungsverordnungen, die einen ähnlichen Regelungsinhalt wie die ArbÄndVO hatten, wurden sogar teilweise noch weiter verlängert.⁴⁷⁰ Ihren Sinn hat eine Vorschrift wie die ArbÄndVO demgemäß erst dann erfüllt, wenn alle Einberufenen (Soldaten) wieder in ihre Heimatorte zurückgekehrt sind und ihre Reintegration in die Gesellschaft wieder erfolgt ist. Freilich steht dahinter der Gedanke durch eine erfolgreiche Wiedereingliederung in Wirtschaft und Gesellschaft, Massenarbeitslosigkeit und daraus resultierende Unruhen zu verhindern.⁴⁷¹ Dieses Ziel gilt natürlich unabhängig vom Kriegsausgang, also ebenfalls im Falle einer Niederlage, wenn durch Betriebszerstörungen, Rohstoffmangel und Demontagen eine Reintegration zusätzlich erschwert wird. Außerdem ergibt sich auch aus dem bereits früh nach Kriegsende erfolgten Erlass des Heimkehrergesetzes, dass sich der Anwendungszweck der ArbÄndVO nicht erledigt hatte. Die Aufgabe der Wiedereingliederung der Heimkehrer war in der Nachkriegszeit vielmehr eine der bestimmenden gesellschaftspolitischen Herausforderungen. Im Bereich des Arbeitsrechts lässt sich unter Anderem gerade daran erkennen, dass es als Notwendigkeit gesehen wurde den Regelungsinhalt der Verordnung in einer Gesetzesform zu konkretisieren und sogar zu erweitern. Insbesondere aber auch weil die letzten Heimkehrer, die sog. Spätestheimkehrer aus sowjetischer Gefangenschaft erst Mitte der 1950er entlassen wurden und von daher für einen - wenn auch beschränkten - Personenkreis die Regelungsnotwendigkeit auch über die Gründung der Bundesrepublik fortbestand.

bb. Nationalsozialistischer Inhalt und Vereinbarkeit mit den Kontrollrats- und Militärregierungsgesetzen

Im Hinblick auf die Kontrollrats- und Militärgesetze stellt sich zunächst die Frage, ob Teil I der ArbÄndVO einen nationalsozialistischen Gehalt beziehungsweise Inhalt aufweist und soweit dies zu bejahen ist, wie dann die Vereinbarkeit der ArbÄndVO zu den Kontrollrats- und Militärregierungsgesetzen zu beurteilen ist. Bei einer Prüfung des nationalsozialistischen Inhalts ist zunächst der Wortlaut der Verordnung in den Blick zu nehmen. Der Wortlaut der §§ 1 und 2 ArbÄndVO kann als „unauffällig“ umschrieben werden. § 2 S. 1 erläutert, dass dem Gefolgschaftsmitglied das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Einberufung zum Wehrdienst erhalten bleibt. Die Bezeichnung „Gefolgschaftsmitglied“ verweist allerdings auf die Gemeinschaftsideologie und das Führerprinzip im AOG.⁴⁷² Die Verordnung war nach dem Willen des historischen Gesetzgebers durch diesen Verweis von ihrem persönlichen Anwendungsbereich her auf diejenigen beschränkt, die zugleich Mitglied der Gefolgschaft sein konnten, also über die erforderlichen persönlichen Voraussetzungen verfügten. Umfasst waren hiervon nur so-

⁴⁶⁹ Vgl. Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 40 ff., 44 f.

⁴⁷⁰ Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 40 ff.

⁴⁷¹ Vgl. Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 40.

⁴⁷² Vgl. dazu auch Hachtmann, Arbeitsverfassung, in: Hockerts (Hrsg.), Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit, S. 27 ff.

genannte Volksangehörige.⁴⁷³ Daher erscheint dieser Teil der Verordnung durch die Verwendung des Gefolgschaftsbegriffes auf den ersten Blick grundsätzlich als eine nationalsozialistische Regelung. Aufgrund der von den Alliierten getroffenen Anordnung in Art. III Ziff. 6 MRG Nr. 1 musste eine Auslegung aber anhand des reinen Wortlauts erfolgen. Der Begriff „Gefolgsleute“ ist für sich nicht zwingend im Sinne der völkischen Gemeinschaftsideologie zu verstehen. Der Begriff erlaubt vielmehr auch ein Verständnis im Sinne einer Einbeziehung aller in einem Betrieb Beschäftigten; in diesem Sinne ist das Merkmal auch nationalsozialistisch. Der Rechtsprechung in Bayern und Hessen ist jedenfalls auch keine einschränkende Anwendung im Sinne des ursprünglichen persönlichen Anwendungsbereichs zu entnehmen. Vielmehr ist eine extensive Auslegung dieser Verordnung durch die Einbeziehung weiterer vom Wortlaut her nicht direkt umfasster Personen, wie z.B. den Zivilinternierten, in den Schutzbereich zu beobachten.⁴⁷⁴ Lediglich ehemaligen NSDAP-Mitgliedern wurde zum Teil kein Schutz gewährt, was sich aber regelmäßig damit begründete, dass der Weiterbeschäftigung dieses Heimkehreres ein Kontrollratsgesetz oder ein Entnazifizierungsgesetz entgegenstand.

Des Weiteren wird in § 2 ArbÄndVO die entscheidende Institution für den Erlass von Genehmigungen für eine Kündigung bestimmt. Die Zuständigkeit wurde ausdrücklich dem Reichstreuhand übertragen. Die Institution des Reichstreuhanders wurde aber nach der bedingungslosen Kapitulation von den Alliierten abgeschafft. Daher lässt sich annehmen, dass entweder § 2 S. 2 HS 2 ArbÄndVO gänzlich weggefallen, mit der Rechtsfolge, dass eine Genehmigungsmöglichkeit nicht mehr existierte, oder aber, dass die Genehmigungszuständigkeit auf eine andere Institution übergegangen ist. In der Praxis wurde die entstandene Lücke jedenfalls auch durch die Landesarbeitsämter geschlossen, auf die einige, ursprüngliche Befugnisse der Reichstreuhand übergegangen sind. Die Zuständigkeit für die Zustimmung zur Kündigung eines Wehrmachtheimkehrers war sogar schon vor 1945 von den Reichstreuhandern an die Arbeitsämter delegiert worden.⁴⁷⁵ Denn im Jahr 1939 wurden die Leiter der Arbeitsämter Beauftragte der Reichstreuhand und die zwei eigentlich separaten Institutionen wieder angenähert.⁴⁷⁶ Als Beauftragte wurden diesen insbesondere die Übernahme aller Aufgaben aus dem AOG, die Zustimmung zu Kündigungen entsprechend der ArbÄndVO und MuSchG übertragen.⁴⁷⁷ Wie sich aus dem Urteil des LAG Münchens⁴⁷⁸ ersehen lässt, wurde diese Zuständigkeit der Arbeitsämter in Bayern im Hinblick auf die ArbÄndVO beibehalten. Dies bedeutet, dass der Wegfall dieser Institution in der Praxis gar nicht zu einer Lücke führte,

⁴⁷³ Vgl. Hachtmann, Arbeitsverfassung, in: Hockerts (Hrsg.), Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit, S. 28 ff.

⁴⁷⁴ Siehe hierzu mit weiteren Nachweisen, S. 98.

⁴⁷⁵ Vgl. Vergin, Die nationalsozialistische Arbeitseinsatzverwaltung und ihre Funktionen beim Fremdarbeiter(innen)einsatz während des Zweiten Weltkriegs, S. 151.

⁴⁷⁶ Vgl. Vergin, Die nationalsozialistische Arbeitseinsatzverwaltung und ihre Funktionen beim Fremdarbeiter(innen)einsatz während des Zweiten Weltkriegs, S. 149 f.

⁴⁷⁷ Vgl. Vergin, Die nationalsozialistische Arbeitseinsatzverwaltung und ihre Funktionen beim Fremdarbeiter(innen)einsatz während des Zweiten Weltkriegs, S. 151.

⁴⁷⁸ Siehe hierzu LAG München vom 01.06.1949, S. 73 f.

da die Aufgaben bereits vor 1945 übertragen waren bzw. nach Auflösung der Treuhänder den Landesarbeitsämtern deren Aufgaben übertragen wurden.

Allein durch die Verwendung des Begriffes „Gefolgsmann“ und Nennung der Institution des Reichtreuhänders kann aber nicht auf eine typisch nationalsozialistische Regelung geschlossen werden. Auch bei einer eingehenderen Betrachtung bestätigt sich eine nationalsozialistische Wertung der Verordnung nicht. Ein spezifisch rassistisch beziehungsweise ideologischer Hintergrund ist zumindest dem Wortlaut nicht zu entnehmen. Gerade durch die Existenz vergleichbarer Vorgängerregelungen, wie beispielsweise den Demobilmachungsverordnungen mit ähnlichen Regelungen, ist sie nicht eine spezifisch nationalsozialistische Regelung. Die ArbÄndVO ist eine von vielen Verordnungen, die vor und während des zweiten Weltkrieges aus arbeitspolitischen Gründen ergingen, um wirtschaftspolitischen Zielen zu dienen und im besonderen die Aufrüstung voranzubringen.⁴⁷⁹ Dass heißt, die Verordnung war zweifelsohne ein Instrument des NS-Staates, sie selbst war aber nicht weltanschaulich geprägt.

Die bereits erwähnten historischen Vorgänger der ArbÄndVO waren unter anderem die Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung gewerblicher Arbeiter während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 04.01.1919⁴⁸⁰, die Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 24.02.1919⁴⁸¹ und die Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 03.09.1919^{482, 483}. In diesen Verordnungen war ebenfalls ein Kündigungsschutz als „soziales Schutzrecht“ für die Heimkehrer normiert, da dieser als zwingend, unabdingbar und unverzichtbar angesehen wurde.⁴⁸⁴

In Bezug auf die ArbÄndVO wurde zudem rechtsvergleichend argumentiert. Da in anderen Ländern bereits ähnliche Vorschriften existierten, könne die Regelung nicht als nationalsozialistische Regelung eingeordnet werden.⁴⁸⁵ In der britischen Besatzungszone wurde daher folgendermaßen argumentiert: „Man kann den angeführten Bestimmungen auch nicht entgegenhalten, sie seien nationalsozialistisch und daher außer Kraft gesetzt. Die Bestimmungen entsprechen dem einfachsten natürlichen Rechtsgefühl und werden in allen Kulturstaaten noch heute in gleicher oder ähnlicher Weise gehandhabt.“⁴⁸⁶ Der Regelungsgehalt eines bei Einberufung ruhenden Arbeitsverhältnisses, war bezogen auf

⁴⁷⁹ Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 155.

⁴⁸⁰ RGBl. 1919, S. 8.

⁴⁸¹ RGBl. 1919, S. 100. Erweitert durch die VO vom 30.05.1919, RGBl. 1919, S. 493.

⁴⁸² RGBl. 1919, S. 1500.

⁴⁸³ Eingehend dazu Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 41 ff.

⁴⁸⁴ Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 42.

⁴⁸⁵ Vgl. o.V., Die Rechtslage der Heimkehrer, BB 1946, Nr. 13, S. 16.

⁴⁸⁶ LAG Mainz vom 19.01.1949, RdA 1949, S. 347.

die Einberufung in die Bundeswehr auch im Arbeitsplatzschutzgesetz vom 30.03.1957⁴⁸⁷ angeordnet. Die ArbÄndVO stellte demzufolge abgesehen vom zeitlichen Erlass und der Bezugnahme auf die Gefolgschaftsbegrifflichkeit m. E. keine spezifisch nationalsozialistische Regelung dar.

Weiterhin stellt sich die Frage nach der Vereinbarkeit der Verordnung mit dem KRG Nr. 34. Teilweise wurde vertreten, dass §§ 1, 2 ArbÄndVO nicht mit KRG Nr. 34 vereinbar seien, da durch die Anwendung dieser Vorschrift Wehrmachtsoldaten Vorrechte eingeräumt würden.⁴⁸⁸ In Bayern vertrat das Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziale Fürsorge im Jahr 1948 diese Auffassung. Deutlich wurde diese Auffassung in an die Präsidenten der Landesarbeitsämter und Leiter der Arbeitsämter gerichtete Schreiben vom 20.07.1948, mit der inhaltlichen Aussage, dass die ArbÄndVO durch Art. III KRG Nr. 34 aufgehoben wurde.⁴⁸⁹ Allerdings sollte die Aufhebung die geltende Rechtslage nicht verändern. Faktisch sollte also der Regelungsgehalt der ArbÄndVO angewendet werden, ohne die Rechtsgrundlage allerdings tatsächlich zu benennen. An ihre Stelle trat in Bayern eine Dienstanweisung für die Arbeitsämter.⁴⁹⁰ In Hessen wurde zur Gültigkeit der Verordnung ausgeführt: „Unbestritten hat diese Verordnung noch volle Rechtskraft und ist, da in ihr keine Ausnahmebestimmungen enthalten sind, für alle Heimkehrer gleich anwendbar.“⁴⁹¹ Hinsichtlich des KRG Nr. 34 wurde nur in einem Urteil des LAG Frankfurt a.M. vom 15.03.1950⁴⁹² explizit ausgeführt, dass die ArbÄndVO weitergelte, da in ihr kein typisch nationalsozialistisches Gedankengut enthalten sei und diese nicht gegen KRG Nr. 34 verstoße. In dem Berufungsurteil erfolgte aber keine ausführlichere Begründung dieser Rechtsansicht. Andere zeitgenössische Rechtsprechung führte dazu aus, dass das Ruhen und Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses nach der Rückkehr des Einberufenen der Wehrmacht selbst keine Vorteile gewähre, sondern lediglich den individuellen Arbeitnehmern diene.⁴⁹³ Außerdem wurde ehemaligen Parteimitgliedern beispielsweise durch das Befreiungsgesetz, das Kontrollratsgesetz Nr. 24 der Schutz der ArbÄndVO nicht gewährt. Darüberhinaus konnte die ArbÄndVO den ehemaligen Wehrmachtsoffizieren beziehungsweise Berufssoldaten keinen Vorteil gewähren, da diese nach der Auflösung der Wehrmacht bereits mangels eines ruhenden früheren Berufes in der Wirtschaft beziehungsweise Verwaltung nicht an diesen zurückkehren konnten.

⁴⁸⁷ BGBl. 1957 I, S. 293.

⁴⁸⁸ Siehe hierzu auch S. 69 f. Vgl. auch a.A. Erlass vom 01.08.1947, betreffend Auslegung des Kontrollratsgesetzes Nr. 34, ArbBlBrZ 1947, S. 303.

⁴⁸⁹ BayHStA MArb 2147.

⁴⁹⁰ Siehe hierzu S. 79 f.

⁴⁹¹ ArbG Hanau vom 08.03.1949, siehe S. 82 f.

⁴⁹² Siehe hierzu bereits S. 86 f.

⁴⁹³ Vgl. o.V., Die Rechtslage der Heimkehrer, BB 1946, Nr. 13, S. 16. Das LAG Hamburg entschied ähnlich am 04.09.1948, dass die ArbÄndVO den Einberufenen keinen Vorteil gewähre, sondern nur den Nachteil der Einberufung ausgleichen wolle, siehe WA 1948, Nr. 274.

c. Art und Weise der Anwendung

Gegenstand des vorliegenden Kapitels ist die Art und Weise der Anwendung der ArbÄndVO, wobei eine Gesamtschau der bayerischen und hessischen Urteile vorgenommen wird. Bei dieser Betrachtung liegt der Fokus zunächst konkret auf dem Tatbestand, in einem zweiten Schritt allgemein auf die Auseinandersetzung mit einem potentiellen nationalsozialistischen Charakter der Verordnung.

aa. Auslegung „in den Wehrdienst Einberufene“

Allgemein lässt sich eine sehr weite Auslegung der ArbÄndVO beobachten. Als zum Wehrdienst Einberufene i.S.d. § 1 ArbÄndVO wurden nicht nur eingezogene, sondern auch solche, die sich freiwillig zum Wehrdienst gemeldet hatten betrachtet. Darüberhinaus wurden auch Zivilinternierte in den Anwendungsbereich der VO aufgenommen,⁴⁹⁴ obgleich dem Wortlaut dies nicht zu entnehmen war.⁴⁹⁵ Ebenfalls wurde die Einberufung zum langfristigen Notdienst der Einberufung zum Wehrdienst gleichgesetzt.⁴⁹⁶ Weiterhin wurden die kriegsgefangenen Wehrmachtsoldaten vom Schutzbereich als erfasst angesehen, die sich während der Gefangenschaft freiwillig als Zivilarbeiter meldeten mit dem Ziel so früher aus der Kriegsgefangenschaft wieder heimkehren zu können. Die Gleichstellung der Zivilarbeiter mit den sonstigen Heimkehrern erfolgte allerdings nicht überall, aber zumindest in einigen Ländern der US-Zone, wie beispielsweise Bayern, Hessen und Württemberg-Baden.⁴⁹⁷ Nach Ableistung dieses einjährigen Verpflichtungsjahres wurden diese „Zivilarbeiter“ allerdings ebenso wie die gewöhnlichen Kriegsgefangenen mit einem offiziellen Entlassungsschein in die Heimat entlassen.⁴⁹⁸

bb. Meldung beim Arbeitgeber – Auslegung „Ruhens für die Dauer der Einberufung“

Wie aufgezeigt, wurde sowohl in Bayern, als auch in Hessen grundsätzlich verlangt, dass sich die Heimkehrer unverzüglich nach ihrer Rückkehr aus dem Krieg beziehungsweise der Kriegsgefangenschaft bei ihren Arbeitgebern melden mussten, damit das Arbeitsverhältnis wiederauflebte.⁴⁹⁹ Die Meldepflicht als solche und auch der hierfür gesetzte zeitliche Rahmen waren in der ArbÄndVO allerdings selbst nicht normiert. Hinsichtlich des Zeitpunkts und der Voraussetzungen des Wiederauflebens des alten Beschäftigungsverhältnisses war man zum damaligen Zeitpunkt in Literatur und Rechtsprechung unter-

⁴⁹⁴ Vgl. o.V., Arbeitsrechtliche Fragen der Auslands-Internierten, BB 1947, S. 267; Draeger, Das Heimkehrergesetz, RdA 1950, S. 217; Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 265.

⁴⁹⁵ Vgl. Galland, Zur Sicherung des früheren Arbeitsverhältnisses nach dem neuen Heimkehrergesetz vom 27.4.1950, BB 1950, S. 456.

⁴⁹⁶ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 27.02.1947, S. 92.

⁴⁹⁷ Vgl. Galland, Zur Sicherung des früheren Arbeitsverhältnisses nach dem neuen Heimkehrergesetz vom 27.4.1950, BB 1950, S. 456.

⁴⁹⁸ Vgl. hierzu auch ArbG Hanau vom 08.03.1949, S. 82 f.

⁴⁹⁹ Im Falle der Arbeitsunfähigkeit wurde die Erklärung des Vorbehalts der Rückkehr für ausreichend erachtet um keine Verwirkung anzunehmen, siehe hierzu ArbG Marburg vom 09.04.1948, S. 90. Dort wurde ausgeführt, dass es grds. keine Verwirkung des Arbeitsverhältnisses geben kann.

schiedlicher Ansicht.⁵⁰⁰ So gab es beispielsweise die Ansicht, dass das Arbeitsverhältnis auch ohne Meldung beim Arbeitgeber mit der Rückkehr aus der Gefangenschaft wiederauflebte.⁵⁰¹ In Bayern wurde die Auffassung der Notwendigkeit einer Rückmeldung durch einen Entschluss des Bayerischen Arbeitsministeriums vom 06.08.1948 bestätigt, der eine Willenserklärung des Heimkehrers, sein Arbeitsverhältnis fortsetzen zu wollen, gegenüber seinem Arbeitgeber forderte.⁵⁰²

Es ist aufgrund der erfolgten Auswertung anzunehmen, dass sowohl in Bayern als auch in Hessen Einigkeit dahingehend bestand, dass eine Meldung erforderlich war, um das Arbeitsverhältnis wieder aufleben zu lassen. In einem hessischen Urteil wurde diese in zeitlicher Hinsicht ausdrücklich auf einen Zeitraum von 14 Tagen nach der Rückkehr beschränkt.⁵⁰³ Ebenso in den oben dargestellten Schreiben des Bayerischen Arbeitsministeriums. Eine zeitliche Komponente und damit auch die 14-Tagesfrist lässt sich der ArbÄndVO, wie bereits festgestellt, selbst nicht entnehmen. Das Erfordernis einer alsbaldigen Rückmeldung nach der Entlassung in dem früheren Betrieb, um das Beschäftigungsverhältnis des Heimkehrers wieder aufleben zu lassen, war in den Richtlinien über Berufsfürsorge für entlassene Soldaten vom 18.09.1940 und Erlassen des RAM angeordnet, die auch in der Besatzungszeit zur Auslegung der ArbÄndVO herangezogen werden konnten.⁵⁰⁴ Historisch betrachtet war der Zeitraum der Meldepflicht beim Unternehmer in § 1 der Demobilmachungsverordnung, Verordnung Nr. 6620 vom 04.01.1919⁵⁰⁵ und § 2 der Verordnung Nr. 6668 vom 24.01.1919⁵⁰⁶ ausdrücklich auf zwei Wochen nach der Wiederkehr festgelegt.

cc. Begründung der Anwendung

Die Anwendbarkeit der ArbÄndVO wurde in den Urteilsgründen zumeist weder eingehend erläutert noch wurde sich mit dem nationalsozialistischen Ursprung der Vorschriften auseinandergesetzt. Sofern allerdings in Ausnahmefällen dennoch eine derartige Auseinandersetzung erfolgte, wurde regelmäßig auf die fortdauernde Notwendigkeit dieser Norm abgestellt.⁵⁰⁷ Weiterhin wurde auch ohne weitergehende Auseinandersetzungen festgestellt, dass die ArbÄndVO keinen nationalsozialistischen Inhalt aufweise und insbesondere nicht mit KRG Nr. 34 in Widerspruch stehe.⁵⁰⁸ Teilweise wurde die

⁵⁰⁰ Vgl. Zeitler, Heimkehrer und alter Arbeitsplatz, RdA 1949, S. 446.

⁵⁰¹ Vgl. Neumann-Duesberg, Anmerkung zu Nr. 85, RdA 1949, S. 346; Zeitler, Heimkehrer und alter Arbeitsplatz, RdA 1949, S. 446 f.

⁵⁰² Zeitler, Heimkehrer und alter Arbeitsplatz, RdA 1949, S. 447.

⁵⁰³ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 10.08.1949, S. 84 f.

⁵⁰⁴ Zeitler, Heimkehrer und alter Arbeitsplatz, RdA 1949, S. 446 f.

⁵⁰⁵ Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung gewerblicher Arbeiter während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, RGBl. 1919, S. 8.

⁵⁰⁶ Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, RGBl. 1919, S. 100.

⁵⁰⁷ Siehe hierzu ArbG Hanau vom 08.03.1949, S. 82 f.; ArbG Hanau vom 06.10.1949, S. 87 f.

⁵⁰⁸ Siehe hierzu LAG Frankfurt a.M. vom 15.03.1950, S. 86 f.; ArbG Marburg vom 09.04.1948, S. 90 f.; ArbG Offenbach vom 20.11.1947, S. 80 ff. m.w.N.

Weitergeltung auch mit der ausdrücklichen Bestätigung der weiteren Anwendbarkeit durch die amerikanische Militärregierung⁵⁰⁹ oder durch die Nichtaufhebung oder Geltung der Norm begründet.⁵¹⁰ Überdies wurden das Anstandsgefühl und darausfolgend die Sittenwidrigkeit der Kündigung eines Kriegsheimkehrers als Argumente bemüht.⁵¹¹ Darüber hinaus behalf man sich teilweise⁵¹² auch mit einem Bezug auf die Geschichte. Insbesondere mit der Argumentation, dass die Verordnung kein Novum darstelle, sondern mit Regelungen aus der Zeit des ersten Weltkriegs vergleichbar sei: „Die übrigens wenn auch von der nationalsozialistischen Regierung erlassen, doch nur eine Wiederholung von ähnlichen Vorschriften darstellen, die dem deutschen Volke schon seit dem ersten Weltkrieg bzw. den Demobilmachungsverordnungen nach demselben her bekannt sind.“⁵¹³

d. Historische Umstände

Auch betreffend die ArbÄndVO waren nur relativ wenige Urteile auffindbar. Dies steht im Widerspruch zum Erwartungshorizont. In der Tat hätte man aufgrund der großen Anzahl der Heimkehrer ein anderes Ergebnis erwartet. Erst ab dem Jahr 1948 lässt sich eine Zunahme solcher Streitigkeiten nachweisen.⁵¹⁴ Dies könnte durch den zeitlichen Ablauf der Rückkehrerwellen der Heimkehrer und ihrer körperlichen Verfassung bedingt sein, überdies in dem schlechten Zustand der Wirtschaft und Betriebe, durch die Mitte 1948 durchgeführten Währungsreform sowie auch durch die bereits frühzeitig begonnenen Bemühungen um eine soziale und wirtschaftliche Wiedereingliederung durch die Arbeitsverwaltung begründet sein.

Zum besseren Verständnis der ergangenen Rechtsprechung und dem geringen Umfang an Entscheidungen hilft ein näherer Blick auf die historischen Gesamtumstände, die daher in Kürze skizziert werden.

aa. Rückkehr der Kriegsgefangenen und Situation der Heimkehrer im Nachkriegsdeutschland

Die Zahl der deutschen Soldaten, die von den Alliierten in Gefangenschaft genommen wurden, wuchs bis zum Kriegsende auf über elf Millionen an.⁵¹⁵ In Hessen und auch

⁵⁰⁹ Siehe hierzu ArbG Offenbach vom 20.11.1947, S. 80 ff. m.w.N.

⁵¹⁰ Siehe hierzu ArbG Hanau vom 30.09.1948, S. 81 und ArbG Hanau vom 06.10.1949, S. 87 f., ArbG Hanau vom 29.11.1949, S. 88 f.

⁵¹¹ Siehe hierzu LAG München vom 10.11.1948, S. 74.

⁵¹² Anders LAG Frankfurt a.M. vom 18.08.1949, WA 1949, Nr. 295. Siehe hierzu auch, S. 91 f.

⁵¹³ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 10.08.1949, S. 84 f.

⁵¹⁴ Aber auch allgemein betrachtet erhöhte sich die Tätigkeit der Arbeitsgerichte ab dem Jahr 1948 beträchtlich. Vgl. Fotokopie von o.V., Die Tätigkeit der Arbeitsgerichte in den Jahren 1947 bis 1951, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen - Statistische Mitteilungen, 1952, S. 182 ff. in HHStaW Abt. 634 Nr. 129.

⁵¹⁵ Wengst, Rahmenbedingungen, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 52; Goltermann, Kriegsheimkehrer in der westdeutschen Gesellschaft, APuZ Bd. 36-37, 2009, S. 35.

in den anderen beiden Ländern der amerikanischen Besatzungszone erfolgte vom 20. - 30.06.1947 eine amtliche Registrierung, in der die endgültigen Zahlen, der noch nicht heimgekehrten Kriegsgefangenen ermittelt wurden.⁵¹⁶ Demnach wurden für die gesamte US-Zone noch 400.586 Kriegsgefangene und 427.470 Wehrmachtsvermisste⁵¹⁷ festgestellt.⁵¹⁸ In Hessen befanden sich zu diesem Zeitpunkt lediglich 2,3 % (entspricht in Zahlen 93.508) bezogen auf die Gesamtbevölkerung noch in Kriegsgefangenschaft und ca. 2,5 % (entspricht in Zahlen 99.753) waren Wehrmachtsvermisste.⁵¹⁹ Im Jahr 1947 war bereits die weit überwiegende Zahl der Kriegsgefangenen wieder heimgekehrt, lediglich die in sowjetischer Gefangenschaft Befindlichen stellten hiervon eine Ausnahme dar.⁵²⁰ Nach der im Jahr 1948 durchgeführten Währungsreform wurden insgesamt noch 625.000 Kriegsgefangene, bezogen auf alle Zonen, zurückerwartet, wobei allein ein Anteil von 34 % auf die britische Zone entfiel.⁵²¹ Ende des Jahres 1948 gab es im Vereinigten Wirtschaftsgebiet (ohne Nordrhein-Westfalen) ca. 26.000 Heimkehrer, die in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden mussten.⁵²² Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass in den ersten beiden Nachkriegsjahren bereits der Großteil der kriegsgefangenen ehemaligen Wehrmachtsoldaten zurückkehren konnte.

Die Heimkehrer aus der Kriegsgefangenschaft waren weit überwiegend in einer körperlich sehr schlechten Verfassung, die eine Wiedereingliederung in das Berufsleben zusätzlich erschwerte.⁵²³ Dabei bestanden durchaus Unterschiede. Die Kriegsgefangenen, die sich in Lagern der westlichen Alliierten befunden hatten, waren durchweg in einem besseren Ernährungs- und Gesundheitszustand, als diejenigen, welche in russische Gefangenschaft geraten waren, wobei auch hier deutliche Unterschiede feststellbar waren.⁵²⁴ Aus Gründen der Zweckdienlichkeit legten daher einige Arbeitsämter im Vereinigten

⁵¹⁶ O.V., Kriegsgefangene und Wehrmachtsvermisste aus Hessen, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen – Statistische Mitteilungen, 1948, S. 20.

⁵¹⁷ Nach Definition des Statistisches Landesamtes Hessen handelt es sich dabei um alle Angehörigen der ehemaligen deutschen Wehrmacht und des Wehrmachtgefolges, die während des Krieges als vermisst gemeldet wurden oder die von einem bestimmten Zeitpunkt an keine Nachricht mehr gegeben haben, ohne daß eine amtliche Todesnachricht oder Todeserklärung vorliegt. Entsprechend o.V., Kriegsgefangene und Wehrmachtsvermisste aus Hessen, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen – Statistische Mitteilungen, 1948, S. 20.

⁵¹⁸ O.V., Kriegsgefangene und Wehrmachtsvermisste aus Hessen, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen – Statistische Mitteilungen, 1948, S. 20.

⁵¹⁹ O.V., Kriegsgefangene und Wehrmachtsvermisste aus Hessen, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen – Statistische Mitteilungen, 1948, S. 20.

⁵²⁰ So auch Goltermann, Kriegsheimkehrer in der westdeutschen Gesellschaft, APuZ Bd. 36-37, 2009, S. 35; Kaminsky, Die Betreuung der Heimkehrer durch Kirchen und Parteien, in: Kaminsky (Hrsg.), Heimkehr 1948 – Geschichte und Schicksale deutscher Kriegsgefangener, 1998, S. 141.

⁵²¹ O.V., Die Betreuung der Heimkehrer durch die Arbeitsämter – Erfahrungen und Vorschläge, Sonderbeilage zum Arbeitsblatt der Doppelzone, 1949, S. 9.

⁵²² O.V., Die Betreuung der Heimkehrer durch die Arbeitsämter – Erfahrungen und Vorschläge, Sonderbeilage zum Arbeitsblatt der Doppelzone, 1949, S. 3.

⁵²³ O.V., Die Betreuung der Heimkehrer durch die Arbeitsämter – Erfahrungen und Vorschläge, Sonderbeilage zum Arbeitsblatt der Doppelzone, 1949, S. 6 f.

⁵²⁴ O.V., Die Betreuung der Heimkehrer durch die Arbeitsämter – Erfahrungen und Vorschläge, Sonderbeilage zum Arbeitsblatt der Doppelzone, 1949, S. 6 f.

Wirtschaftsgebiet ihre Beratungsstellen für die Heimkehrer mit den Vermittlungsstellen für Schwerbeschädigte zusammen.⁵²⁵

Da zusätzlich viele Betriebe, sei es aufgrund von Zerstörungen beziehungsweise Demontagen, Umstrukturierungen, Betriebsverkleinerungen und Betriebsstillegungen oder auch nur Materialmangel, nicht mehr in dem Vorkriegsumfang tätig waren, konnten die Heimkehrer schon aus faktischen Gründen oftmals ihren früheren Arbeitsplatz nicht mehr beanspruchen, da es ihn nicht mehr gab. In einer Sonderbeilage des Arbeitsblattes der Doppelzone aus dem Jahr 1949, die sich mit der Situation der Heimkehrer befasste, wird ausgeführt, dass bis zur Währungsreform häufig eine Vermittlung der Heimkehrer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung auf ihren alten Arbeitsplatz beziehungsweise zumindest in ihren erlernten Beruf gelang, danach allerdings meist eine außerberufliche Vermittlung erfolgen musste.⁵²⁶ Tatsächlich war vor der Durchführung der Währungsreform zudem eine Betätigung auf dem Schwarzmarkt für die Betroffenen unter Umständen lukrativer, da der Wert des Arbeitslohns in Anbetracht der inflationären Kosten gering war.⁵²⁷ Einige der Kriegsheimkehrer hatten aufgrund ihres Alters keinen früheren Arbeitsplatz beziehungsweise noch nicht einmal einen Ausbildungsplatz inne gehabt an den eine Rückkehr möglich gewesen wäre. Die jüngeren Kriegsheimkehrer mussten folglich von den Arbeitsämtern zunächst in ein Ausbildungsverhältnis vermittelt werden.⁵²⁸ Als Heimkehrer genossen sie bei der Vermittlung der Ausbildungsplätze Priorität vor Jugendlichen.⁵²⁹ Auch war für viele der Büroangestellten eine Rückkehr an ihren alten Arbeitsplatz aus Bedarfsgründen nur selten möglich.⁵³⁰ Viele Heimkehrer waren daher auch zu einer Umschulung auf einen der Mangelberufe z.B. im Baugewerbe bereit bzw. gezwungen.⁵³¹

bb. Intensive Wiedereingliederungsbemühungen und Bevorzugung der Heimkehrer durch die Arbeitsverwaltung.

[1]. Bevorzugung der Heimkehrer durch die Arbeitsverwaltung

Nach der Währungsreform im Jahr 1948 war eine Berufstätigkeit aufgrund der Geldaufwertung wieder lukrativ. Dagegen war die Arbeitsplatzsituation sehr schlecht. Es mangelte an Arbeitsplätzen, die man den Heimkehrern anbieten konnte. Wohl nicht aus-

⁵²⁵ Das Arbeitsamt München fügte diese Beratungsstelle in das Sachgebiet „Flüchtlingswesen und Umschulung“ ein. Siehe hierzu o.V., Die Betreuung der Heimkehrer durch die Arbeitsämter – Erfahrungen und Vorschläge, Sonderbeilage zum Arbeitsblatt der Doppelzone, 1949, S. 4.

⁵²⁶ O.V., Die Betreuung der Heimkehrer durch die Arbeitsämter – Erfahrungen und Vorschläge, Sonderbeilage zum Arbeitsblatt der Doppelzone, 1949, S. 8.

⁵²⁷ Smith, Heimkehr aus dem Zweiten Weltkrieg, S. 111.

⁵²⁸ O.V., Die Betreuung der Heimkehrer durch die Arbeitsämter – Erfahrungen und Vorschläge, Sonderbeilage zum Arbeitsblatt der Doppelzone, 1949, S. 3.

⁵²⁹ Vgl. hierzu auch die Ausführungen zur Anwendung des Jugendschutzgesetzes in Kapitel 4.

⁵³⁰ O.V., Kriegsgefangene und Wehrmachtsvermisste aus Hessen, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen – Statistische Mitteilungen, 1948, S. 25.

⁵³¹ O.V., Die Betreuung der Heimkehrer durch die Arbeitsämter – Erfahrungen und Vorschläge, Sonderbeilage zum Arbeitsblatt der Doppelzone, 1949, S. 8.

schließlich um die Kriegsheimkehrer wieder in die Berufstätigkeit zu bringen, sondern Männer allgemein, insbesondere die Schwerbeschädigten, wurde daher das Verbot des Doppelverdienertums erlassen.⁵³² Damit sollte sichergestellt werden, dass jede Familie über ein Einkommen verfügte; hinsichtlich der Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern begünstigte dies die traditionelle Rollenverteilung, nach der die Erwerbsarbeit, wenn möglich, vom Mann ausgeführt wurde, während die Ehefrau die Hausarbeit übernahm. Dieses Verbot und die Sichtweise des Doppelverdienertums als unsozial, war bereits nach dem 1. Weltkrieg und vor und zu Beginn der Machtergreifung durch die Nationalsozialisten ein bewährtes Mittel um der Arbeitslosigkeit zu begegnen.⁵³³ Gerade ab dem Zeitpunkt der Währungsreform wird berichtet, dass viele Frauen aus ihren Arbeitsplätzen gedrängt wurden, um diese für die Männer freizumachen.⁵³⁴ In Bayern wurde speziell zugunsten von Schwerbeschädigten durch einen Erlaß vom 21.05.1946 davon Gebrauch gemacht.⁵³⁵ Obgleich das Verbot des Doppelverdienertums eigentlich nicht ausschließlich auf mitverdienende Ehefrauen abzielte, wurden oftmals Arbeitsplätze durch die Arbeitsverwaltung und Arbeitgeber, zugunsten einer als schützenswerter eingestuften Gruppe, nämlich der Gruppe arbeitsloser Männer, zu der unter anderem die Heimkehrer, oder auch Schwerbeschädigte zählten, freigemacht.⁵³⁶ Daneben wurden die Heimkehrer von der Arbeitsverwaltung auch zulasten Jugendlicher bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen begünstigt. Die Bevorzugung der Heimkehrer war teilweise ausdrücklich angeordnet und sollte deren Eingliederung in das wirtschaftliche und soziale Leben nachdrücklich fördern.⁵³⁷ Die Begünstigung der Heimkehrer ging sogar soweit, dass ihre Beratungen vorgezogen und Wartezeiten vermieden werden sollten.⁵³⁸

[2]. *Moralische und steuerliche Gründe für Wiedereinstellung*

Die Wiedereinstellung von Kriegsheimkehrern wurde öffentlich als moralische Verpflichtung und Ehrenpflicht propagiert.⁵³⁹ Die Arbeitsverwaltung bemühte sich intensiv Heimkehrer wieder an ihre alten Arbeitsstellen zurückzubringen. Dafür suchten die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung die Betriebe zum Teil sogar auf, um im persönlichen Gespräch den Betriebsinhaber zu überzeugen. Außerdem wurde, auch um die Öffent-

⁵³² Vgl. Bulla, Doppelverdienst als soziales Problem, RdA 1949, S. 133 ff.

⁵³³ Bulla, Doppelverdienst als soziales Problem, RdA 1949, S. 133.

⁵³⁴ Vgl. hierzu auch die Ausführungen zum Mutterschutzgesetz im Kapitel 4; siehe auch Bulla, Doppelverdienst als soziales Problem, RdA 1949, S. 133 ff. insb. S. 134; dieser führt aus, dass oftmals bei dem Doppelverdienst als soziales Problem nur an die mitverdienende Ehefrau gedacht wurde und andere Fallgestaltungen wie z.B. der Doppelverdienst von Männern nicht vergleichbar berücksichtigt wurde.

⁵³⁵ Vgl. Bulla, Doppelverdienst als soziales Problem, RdA 1949, S. 135.

⁵³⁶ Vgl. Bulla, Doppelverdienst als soziales Problem, RdA 1949, S. 135.

⁵³⁷ Im Folgenden aus o.V., Die Betreuung der Heimkehrer durch die Arbeitsämter – Erfahrungen und Vorschläge, Sonderbeilage zum Arbeitsblatt der Doppelzone, 1949, S. 4 ff.

⁵³⁸ Die Aufgaben der Beratungsstellen siehe o.V., Die Betreuung der Heimkehrer durch die Arbeitsämter – Erfahrungen und Vorschläge, Sonderbeilage zum Arbeitsblatt der Doppelzone, 1949, S. 5.

⁵³⁹ O.V., Die Betreuung der Heimkehrer durch die Arbeitsämter – Erfahrungen und Vorschläge, Sonderbeilage zum Arbeitsblatt der Doppelzone, 1949, S. 4 f.

lichkeit mit dem Thema Heimkehrer zu sensibilisieren, Werbung in Rundfunk und Zeitungen geschaltet.

Die Wiedereinstellung, die gute Behandlung und Aufnahme von Heimkehrern wurde als moralische Verpflichtung dargestellt.⁵⁴⁰ Neben den moralischen Aspekten wurden allerdings auch finanzielle Anreize, etwa in Form von steuerlichen Vorteilen gesetzt: „Stellen Unternehmer ihre früheren Gefolgsleute wieder ein, was sie gerade unter den heutigen Verhältnissen alle als ihre selbstverständliche Ehrenpflicht ansehen werden, so sind diese Aufwendungen auf jeden Fall Betriebsausgaben, mindern also den steuerpflichtigen Gewinn. Das gilt auch, wenn diese Heimkehrer noch nicht wieder voll arbeitsfähig sein werden, [...] Diese Aufwendungen, die z. T. noch nicht unmittelbar produktiv sein mögen, sind abzugsfähige Aufwendungen für Gefolgschaftsfürsorge.“⁵⁴¹ Des Weiteren konnten die Betriebe auch bei Neueinstellung von Heimkehrern Aufwendungen als Betriebsausgaben ansetzen.⁵⁴²

cc. Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass den Heimkehrern zum einen bereits aus faktischen Gründen eine Wiederaufnahme ihres alten Arbeitsplatzes oftmals nicht mehr möglich gewesen seien dürfte. Als Gründe hierfür sind die kriegsbedingte Zerstörung der Betriebe, der Zusammenbruch und nur langsam einsetzende Wiederaufbau der Verwaltung, die Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise die politischer Belastung des Heimkehrers und nicht zuletzt auch die Vertreibung aus der Heimat zu nennen⁵⁴³. Plausibel erscheint weiterhin, dass aufgrund der intensiven Bemühungen in der Arbeitsverwaltung und Öffentlichkeit um eine Wiedereingliederung der Anwendungsbereich der ArbÄndVO für die Arbeitsgerichte gering war. Im Anwendungsfalle waren diese aber ebenfalls um eine Wiedereingliederung der Heimkehrer bemüht, wie den Urteilsbegründungen entnehmbar ist. Mit der Anwendung der ArbÄndVO über das Kriegsende hinaus konnte so einem der gesellschaftlichen Hauptanliegen dieser Zeit begegnet werden.

⁵⁴⁰ Vgl. o.V. Die Betreuung der Heimkehrer durch die Arbeitsämter – Erfahrungen und Vorschläge, Sonderbeilage zum Arbeitsblatt der Doppelzone, 1949, S. 3. Siehe hierzu auch LAG München vom 10.11.1948, S. 74 f.

⁵⁴¹ O.V., Steuerliche Auswirkung der Aufwendungen für heimkehrende Kriegsgefangene, BB 1948, S. 100.

⁵⁴² O.V., Steuerliche Auswirkung der Aufwendungen für heimkehrende Kriegsgefangene, BB 1948, S. 100.

⁵⁴³ In der amerikanischen Besatzungszone wurden ca. 60% der wohl 3,5 Millionen Flüchtlinge und Vertriebene aufgenommen. Der Bevölkerungsanteil der Flüchtlinge betrug dort ca. 24%. Angaben siehe Wengst, Rahmenbedingungen, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 51.

III. ANWENDUNG DER ARBEITSPLATZWECHSELVERORDNUNG (APLWVO) VOM 01.09.1939⁵⁴⁴

In diesem Abschnitt wird näher erörtert, wie die APLWVO und ihre Durchführungsverordnungen in der Rechtspraxis der erstinstanzlichen Arbeitsgerichte in Bayern und Hessen Anwendung fanden. Hinführend wird der Darstellung eine kurze Schilderung der Normgeschichte mit einer Zusammenfassung des wesentlichen Inhalts der Verordnung samt ihrer Durchführungsverordnungen vorangestellt. Des Weiteren wird ein Ausblick auf das Schicksal dieser Rechtsgrundlage nach 1945 in den Ländern der verschiedenen Besatzungszonen gegeben. Im Anschluss daran werden im Hauptteil dieses Abschnitts zunächst die unveröffentlichten Entscheidungen, gefolgt von einer Auswahl veröffentlichter bzw. zweitinstanzlicher Entscheidungen dargestellt und zuletzt, soweit vorhanden, Rechtsansichten hinsichtlich der Weitergeltung und Anwendung der Verordnung und ihrer Durchführungsverordnungen referiert. Im letzten Unterabschnitt des Kapitels wird schließlich Stellung zur Anwendung des Gesetzes genommen, wobei zuerst ein Vergleich zwischen beiden Ländern vorgenommen, so dann auf einen möglichen nationalsozialistischen Gehalt der Verordnungen eingegangen und zuletzt die Art und Weise der Anwendung bei der Rechtsfindung aufgezeigt wird.

1. Normgeschichte

a. Inhalt der Verordnung und Durchführungsverordnungen

Die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 01.09.1939 ist, wie die zuvor behandelte ArbÄndVO, Teil der nationalsozialistischen Kriegsarbeitsrechtsgebung.⁵⁴⁵ Ihr Ziel war die Wirtschaftslenkung und Lenkung des Arbeitseinsatzes zur Verwirklichung der Rüstungs- und Kriegsziele.⁵⁴⁶ Durch sie wurde die Möglichkeit einer freien Arbeitsplatzwahl vollständig abgeschafft, nachdem zuvor der Arbeitsplatzwechsel bereits in bestimmten Gebieten verboten und durch die Einführung eines Arbeitsbuches deutlich erschwert worden war.⁵⁴⁷ Die Verordnung sollte keinen Kündigungsschutz im engeren Sinne gewähren, was bereits daran erkennbar ist, dass eine materielle Prüfung der Kündigung vom Arbeitsamt nicht durchzuführen war.⁵⁴⁸ Lediglich arbeitseinsatzpolitische respektive staatspolitische Aspekte und soziale Gesichtspunkte sowie die beruf-

⁵⁴⁴ RGBl. 1939 I, S. 1685.

⁵⁴⁵ Vgl. Wahsner, Arbeitsrecht unterm Hakenkreuz, S. 91 ff., insb. 96 ff.; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 109; Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 89; Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 162.

⁵⁴⁶ Vgl. Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 162.

⁵⁴⁷ Wahsner, Arbeitsrecht unterm Hakenkreuz, S. 96. Siehe hierzu auch Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 157 ff. Vgl. auch Maier, Anfänge und Brüche der Arbeitsverwaltung bis 1952, S. 103 ff.

⁵⁴⁸ Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, § 1 Rn. 191. Vgl. auch Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 54. Ein Kündigungsschutz ergab sich nur insoweit, als aus Arbeitseinsatzgründen eine Entlassung nicht zugelassen werden konnte.

liche Entwicklung der Arbeiter und Richtlinien der Berufsnachwuchsenlenkung waren für die Gewährung oder Verweigerung der Zustimmung ausschlaggebend.⁵⁴⁹

Die APIWVO ordnete ein Verbot einseitiger Kündigungen ohne Zustimmung des Arbeitsamtes gem. §§ 1 Abs. 1, 2 Nr. 1 APIWVO an. § 1 APIWVO beschränkte das Kündigungsrecht des Betriebsführers wie auch des Arbeitnehmers, indem es eine vorherige Zustimmung des Arbeitsamtes zur Voraussetzung machte. Eine ohne Zustimmung erklärte Kündigung war unwirksam, wenn nicht das Arbeitsamt in Ausnahmefällen nachträglich genehmigte.⁵⁵⁰ § 2 APIWVO regelte, dass in Ausnahme von diesem Grundprinzip bei Einigkeit der Parteien über die Lösung des Arbeitsverhältnisses, einem Arbeitsverhältnis auf Probe und bei Betriebsstilllegung eine behördliche Zustimmung nicht erforderlich sei. Eine Meldepflicht des Arbeitnehmers beim Arbeitsamt war hier gleichwohl vorgesehen, § 3 APIWVO. In § 4 APIWVO war weiterhin geregelt, dass auch die Einstellung von Arbeitern von der Zustimmung des Arbeitsamtes abhängig war.

In der ersten Durchführungsverordnung zur Verordnung über den Arbeitsplatzwechsel vom 06.09.1939⁵⁵¹ waren zum einen Ausnahmetatbestände für das Zustimmungserfordernis und zum anderen die Art und Weise der Meldung nach § 3 APIWVO festgelegt. Ausnahmen gab es demnach gem. § 1 der 1. DVO der APIWVO bei Arbeitsverhältnissen, in Form von lediglich gelegentlichen oder nur gegen geringfügiges Entgelt erbrachten Dienstleitungen, die nicht der Krankenversicherungspflicht unterlagen. Gem. § 2 der 1. DVO der APIWVO bedurfte weiterhin auch die Einstellung in Betriebe des Bergbaus und Haushaltungen mit Kindern unter 14 Jahren nicht der vorherigen Zustimmung des Arbeitsamtes.

Die 2. DVO der APIWVO vom 07.03.1941⁵⁵² regelte eine weitere Ausnahme vom Zustimmungserfordernis, die für Behörden und öffentliche Verwaltungen galt. Die 3. DVO der APIWVO vom 10.07.1941⁵⁵³ fasste die 1. DVO der APIWVO neu und ergänzte sie um nähere Ausführungen zu Haushaltungen. Des Weiteren drohte die 4. DVO der APIWVO vom 28.10.1941⁵⁵⁴ eine Strafe für diejenigen an, die bereits vor der rechtmäßigen Lösung des Arbeitsverhältnisses ihre Beschäftigung aufgaben und eine Ausnahme des Zustimmungserfordernisses zur Einstellung oder Kündigung von gesetzlichen Vertretern von Handelsgesellschaften. In der 5. DVO der APIWVO vom 10.04.1942⁵⁵⁵ wurde festgelegt, dass die NSDAP für Einstellung und Kündigung von Beschäftigten ebenfalls nicht der Zustimmung des Arbeitsamtes bedurfte. Sofern jedoch die bei der NSDAP Beschäftigten kündigten, benötigten diese der Zustimmung des Reichsschatzministers der NSDAP bzw. einer von diesem benannten Stelle. Die durch § 2 APIWVO zunächst mögliche ein-

⁵⁴⁹ Vgl. Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 165; siehe auch Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, § 1 Rn. 171 ff.

⁵⁵⁰ Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, § 1 Rn. 201 ff.

⁵⁵¹ RGBl. 1939 I, S. 1690.

⁵⁵² RGBl. 1941 I, S. 126.

⁵⁵³ RGBl. 1941 I, S. 381.

⁵⁵⁴ RGBl. 1941 I, S. 664.

⁵⁵⁵ RGBl. 1942 I, S. 172.

vernehmliche Lösung eines Arbeitsverhältnisses bzw. Lehrverhältnisses wurde schließlich durch die 6. DVO der APIWVO vom 29.09.1942⁵⁵⁶ wieder eingeschränkt.⁵⁵⁷ Eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses konnte danach nur noch in den privaten Betrieben erfolgen, die nicht den kriegsrelevanten Kategorien unterfielen. Als kriegsrelevant galten unter anderem der Bergbau, die Eisen- und Stahlgewinnung, Betriebe wie Metallhütten und -halbwerkzeuge, Betriebe der Herstellung von Eisen-, Stahl-, und Metallwaren, Maschinen-, Stahl-, und Fahrzeugbau, Elektrotechnik, Optik und Feinmechanik, die Chemische Industrie, und das Nachrichten- und Verkehrswesen.⁵⁵⁸ In der 7. DVO der APIWVO vom 23.02.1943⁵⁵⁹ wurden Einschränkungen und Anzeigepflichten für Haushaltungen angeordnet. Mit der 8. DVO vom 11.08.1944⁵⁶⁰ wurden schließlich auch die wenigen noch bestehenden Ausnahmen vom Zustimmungserfordernis im Falle einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses beseitigt, indem die Zustimmung generell, also auch bei Einvernehmlichkeit gefordert wurde.⁵⁶¹ Damit wurde die 6. DVO der APIWVO gem. § 2 der 8. DVO der APIWVO offiziell aufgehoben. Als Geltungsdauer der 8. DVO der APIWVO waren zunächst 6 Monate nach Verkündung bestimmt.⁵⁶² Diese Geltungsdauer wurde aber durch die 9. DVO der APIWVO vom 22.02.1945⁵⁶³ bis zum 31.12.1945 verlängert.

Mit Erlass der Arbeitsplatzwechselerordnung und ihrer sämtlichen Durchführungsverordnungen war die Basis des nationalsozialistischen Kriegsarbeitsrechts geschaffen.⁵⁶⁴

b. Nach 1945

Die Arbeitsplatzwechselerordnung und ihre Durchführungsverordnungen wurden vom Kontrollrat beziehungsweise der Militärregierung nach der Kapitulation nicht ausdrücklich aufgehoben. Die Weitergeltung war aber durchaus umstritten,⁵⁶⁵ zum Teil wur-

⁵⁵⁶ RGBL. 1942 I, S. 565.

⁵⁵⁷ Vgl. auch Kranig, Lockung und Zwang, S. 131.

⁵⁵⁸ Nicht zulässig war die einvernehmliche Lösung demnach gem. § 1 der 6. DVO der APIWVO im Bergbau, der Eisen- und Stahlgewinnung, Betrieben wie Metallhütten und -halbwerkzeuge, Betrieben der Herstellung von Eisen-, Stahl-, und Metallwaren, Maschinen-, Stahl-, und Fahrzeugbau, Elektrotechnik, Optik und Feinmechanik, Chemische Industrie, und Nachrichten- und Verkehrswesen.

⁵⁵⁹ RGBL. 1943 I, S. 114.

⁵⁶⁰ RGBL. 1944 I, S. 176.

⁵⁶¹ Vgl. auch Günther Müller, Entlassungsschutz und Arbeitsamt, Arbeit und Sozialfürsorge, 1946, S. 369.

⁵⁶² § 2: „Diese Verordnung gilt zunächst auf die Dauer von sechs Monaten. Sie tritt mit dem Tage der Verkündung in Kraft. Mit dem gleichen Tage tritt die Sechste Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 29. September 1942 (Reichsgesetzbl. I S. 565) außer Kraft.“

⁵⁶³ RGBL. 1945 I, S. 31.

⁵⁶⁴ Vgl. auch Wahsner, Arbeitsrecht unterm Hakenkreuz, S. 97; Rieg, Entwicklung und Entstehung des Kündigungsgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes unter Konrad Adenauer, S. 50; Becker, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis in Deutschland, S. 409.

⁵⁶⁵ Vgl. Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 216 mit weiteren Hinweisen. Hinsichtlich der Zweifel der weiteren Anwendbarkeit der 2. DVO der APIWVO vgl. Richardi, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 190; ders., Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 89.

de vertreten, dass sie aufgrund des Kriegsendes automatisch außer Kraft getreten sei.⁵⁶⁶ Zum Teil wurde angenommen, dass die APIWVO nach Erlass des Kontrollratsbefehls Nr. 3 vom 17.01.1946⁵⁶⁷ von diesem abgelöst und aufgehoben sei.⁵⁶⁸ Dessen Ziff. 16 ordnete an, dass der Wechsel des Arbeitsplatzes verboten ist, soweit der Wechsel nicht über das Arbeitsamt erfolgte. In den westlichen Besatzungszonen wurde die APIWVO grundsätzlich angewendet.⁵⁶⁹ In der amerikanischen Besatzungszone wurde die APIWVO und ihre Durchführungsverordnungen beispielsweise durch eine Richtlinie zu Kontrollratsbefehl Nr. 3 ausdrücklich aufrechterhalten.⁵⁷⁰ In Württemberg-Baden wurde die Weitergeltung der APIWVO durch einen Runderlass des Landesarbeitsamtes vom 08.01.1947 ebenfalls bestätigt.⁵⁷¹ In der britischen Besatzungszone ging man ebenfalls davon aus, dass die APIWVO durch den Kontrollratsbefehl aufrechterhalten und in einzelnen Regelungen sogar erheblich verschärft wurde.⁵⁷² Der Kontrollratsbefehl Nr. 3 wurde weiterhin in Baden, das zur französischen Besatzungszone gehörte, durch eine Anordnung der Landesregierung über den Arbeitseinsatz vom 03.08.1946⁵⁷³ ausgeführt.⁵⁷⁴ Eine Kündigung war dort demnach auch bei Einvernehmen beider Vertragsteile lediglich mit Zustimmung des Arbeitsamtes zulässig.⁵⁷⁵ Neben der Anordnung der Landesregierung und dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 sollten die Grundsätze der Arbeitsplatzwechselverordnungen anwendbar bleiben, sofern diese nicht nationalsozialistischer Art oder im Widerspruch zu den vorgenannten Regelungen standen.⁵⁷⁶ Die weitere Anwendbarkeit wurde auch in der übrigen französischen Besatzungszone bejaht.⁵⁷⁷

Dagegen fand die APIWVO in (Groß-)Berlin abweichend von den drei Westzonen nach Kriegsende keine weitere Anwendung.⁵⁷⁸ Dort regelte man den Arbeitsplatzwechsel über eine Bekanntmachung der Abteilung für Arbeit vom 03.06.1946⁵⁷⁹ in Durchführung des Kontrollratsbefehls Nr. 3.⁵⁸⁰ Diese Regelung wurde schließlich um Schwierigkeiten bei arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten zu vermeiden und der Arbeitnehmerfreizügigkeit

⁵⁶⁶ Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 165 f. mit weiteren Nachweisen.

⁵⁶⁷ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 131.

⁵⁶⁸ Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 166.

⁵⁶⁹ Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 110.

⁵⁷⁰ Brennert, Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung in der amerikanischen Zone, ARiSt Bd. 1, S. 70 f.; Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 36.

⁵⁷¹ O.V., Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, BB 1947, S. 86.

⁵⁷² Maus, Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung des Kontrollrats, ARiSt Bd. 1, S. 6.

⁵⁷³ AmtsBl. der Landesverwaltung Baden, S. 57.

⁵⁷⁴ Citron, Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung des Landes Baden, ARiSt Bd. 1, S. 210.

⁵⁷⁵ Citron, Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung des Landes Baden, ARiSt Bd. 1, S. 210.

⁵⁷⁶ Citron, Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung des Landes Baden, ARiSt Bd. 1, S. 210.

⁵⁷⁷ Leydecker, Entlassungen und Kündigungsschutz, BlStSozAr 1948, S. 14.

⁵⁷⁸ Einhorn, Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung in Berlin, ARiSt Bd. 1, S. 214; Ringhandt, Groß-Berlin, RdA 1948, S. 27.

⁵⁷⁹ Bekanntmachung über die Durchführung des Arbeitsplatzwechsels auf Grund der Bestimmungen des Kontrollratsbefehls Nr. 3 vom 03.06.1946, GVBl. 1946, S. 191.

⁵⁸⁰ Einhorn, Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung in Berlin, ARiSt Bd. 1, S. 214.

mehr Möglichkeiten zu eröffnen durch die Bekanntmachung über die Durchführung des Arbeitsplatzwechsels auf Grund der Bestimmungen des Kontrollratsbefehls Nr. 3 vom 24.05.1948⁵⁸¹ abgelöst.⁵⁸² Diese Aufweichung der Arbeitsplatzwechselbeschränkungen wurde nach der Währungsreform durch die Anordnung vom 24.06.1948 aufgehoben, so dass auch dort wieder jede Kündigung der vorherigen Zustimmung des Arbeitsamts bedurfte.⁵⁸³

In der sowjetischen Besatzungszone war die APLWVO ebenfalls nicht ausdrücklich aufgehoben, ihre Bestimmungen wurden aber sehr kritisch betrachtet und sogar als typisch nationalsozialistisch eingeschätzt.⁵⁸⁴ Vorherrschend war dort die Ansicht, dass die APLWVO auch ohne ausdrückliche Aufhebung nicht mehr anwendbar war.⁵⁸⁵ Schließlich sollte bei einer Nichtbeachtung der Vorschriften der APLWVO nur ein öffentlich-rechtlicher Anspruch erwachsen, für den Arbeitsgerichtsprozess aber keine Relevanz haben, d.h. keine Anwendung finden.⁵⁸⁶ Zudem wurde die Arbeitslenkung bis zum Erlass des Kontrollratsbefehls Nr. 3 am 17.01.1946 bereits durch zwei Befehle⁵⁸⁷ der SMAD geregelt.⁵⁸⁸ Inhalt des Befehls Nr. 65 vom 15.09.1945⁵⁸⁹ war neben der Registrierungsverpflichtung der arbeitenden Bevölkerung und arbeitsfähigen Arbeitslosen bei den Arbeitsämtern, das Verbot der Einstellung und Arbeitsvermittlung ohne Mitwirkung des Arbeitsamts.⁵⁹⁰ Diese zwei SMAD Befehle wurden schließlich im Wesentlichen durch den Kontrollratsbefehl ersetzt.⁵⁹¹

Nach Erlass des Grundgesetzes wurde vertreten, dass aufgrund des Art. 12 GG die APLWVO und ihre Durchführungsverordnungen nicht mehr anzuwenden seien.⁵⁹² Die-

⁵⁸¹ GVOBl. 1948 Nr. 23, S. 310.

⁵⁸² Eingehend Einhorn, Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung in Berlin, ARiSt Bd. 1, S. 214. Siehe hierzu auch Ringhandt, Groß-Berlin, RdA 1948, S. 27 f. Vgl. auch Haas, Neue Stellungnahme zur Ausführung des Kontrollratsbefehls Nr. 3, BStSozAr 1948, S. 96.

⁵⁸³ Ringhandt, Groß-Berlin, RdA 1948, S. 28.

⁵⁸⁴ Ehmke, Probleme der Arbeitslenkung, ArbBlBrZ 1947, S. 316; Holling, Kündigungsbeschränkungen (Kündigungsschutz), AuS 1948, S. 81; Heilmann, Das Arbeitsrecht der sowjetischen Besatzungszone (1945-1949), S. 231. Vgl. auch Günther Müller, Entlassungsschutz und Arbeitsamt, Arbeit und Sozialfürsorge 1946, S. 369 ff.

⁵⁸⁵ Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 216; Heilmann, Das Arbeitsrecht der sowjetischen Besatzungszone (1945-1949), S. 231; Holling, Kündigungsbeschränkungen (Kündigungsschutz), AuS 1948, S. 81. Vgl. auch Günther Müller, Entlassungsschutz und Arbeitsamt, Arbeit und Sozialfürsorge, 1946, S. 369.

⁵⁸⁶ Ehmke, Probleme der Arbeitslenkung, ArbBlBrZ 1947, S. 316; Günther Müller, Entlassungsschutz und Arbeitsamt, Arbeit und Sozialfürsorge, 1946, S. 370.

⁵⁸⁷ Befehl Nr. 65 vom 15.09.1945 und Befehl Nr. 153 vom 29.11.1945.

⁵⁸⁸ Nikisch, Sowjetische Zone (Berichtszeit von 1945 bis 1.8.1948), RdA 1948, S. 66. Hoffmann, Im Laboratorium der Planwirtschaft, VfZ 2000, S. 633.

⁵⁸⁹ Arbeit und Sozialfürsorge 1946, S. 3.

⁵⁹⁰ Nikisch, Sowjetische Zone (Berichtszeit von 1945 bis 1.8.1948), RdA 1948, S. 66; Hoffmann, Im Laboratorium der Planwirtschaft, VfZ 2000, S. 633.

⁵⁹¹ Nikisch, Sowjetische Zone (Berichtszeit von 1945 bis 1.8.1948), RdA 1948, S. 66.

⁵⁹² Siehe Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 130 ff. Vgl. auch die Begründung Kündigungsschutzgesetz BayHStA 2124.

se Ansicht wurde aber nicht einhellig geteilt.⁵⁹³ Eine Gegenauffassung war der Ansicht, die APIWVO sei nur dann nicht mit Art. 12 GG zu vereinbaren und demnach nicht mehr anzuwenden, sofern dadurch die Kündigung des Arbeitnehmers und seine Einstellung beschränkt sei.⁵⁹⁴ Offiziell aufgehoben wurde die APIWVO und ihre Durchführungsverordnungen aber erst mit dem Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes vom 10.08.1951⁵⁹⁵ gem. §§ 25, 26 Abs. 1 KSchG mit Wirkung zum 14.08.1951.⁵⁹⁶

2. Bayern

Dieser Unterabschnitt zeichnet die Anwendung der Arbeitsplatzwechselverordnung und ihrer Durchführungsverordnungen in der erstinstanzlichen Rechtsprechung der bayerischen Arbeitsgerichte anhand der Entscheidungen des Arbeitsgerichts Münchens nach. Begonnen wird dazu mit dem eigentlichen Untersuchungsgegenstand, den unveröffentlichten Entscheidungen aus der Urteilssammlung, ergänzend werden im Folgenden einige veröffentlichte zweitinstanzliche Entscheidungen des LAG München vorgestellt. Anschließend werden die Ergebnisse des ausgewerteten einschlägigen Archivmaterials des Arbeitsministeriums referiert.

a. Unveröffentlichte Entscheidungen

*aa. Az. 5 Ca 79/44 ArbG München vom 04.03.1948*⁵⁹⁷

Diese Entscheidung in dem Verfahren mit dem Az. 5 Ca 79/44 wurde bereits in Kapitel 1 hinsichtlich der Anwendung des AOG eingehend dargestellt.⁵⁹⁸ Daher beschränken sich die Ausführungen an dieser Stelle auf die Anwendung der APIWVO. Das Fehlen einer Zustimmung des Arbeitsamtes zu einer ordentlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses war vorliegend nicht streitentscheidend. Denn die Zustimmung wurde von der Beklagten beantragt und unzutreffenderweise nicht erteilt, da das Arbeitsamt auf Grund der 2. DVO zur APIWVO eine Zustimmung für nicht erforderlich erachtete. Die 2. DVO der APIWVO war allerdings nicht anwendbar, da der Kläger nicht in der Hoheitsverwaltung beschäftigt war. Das Gericht stellte klar, dass sich ein falscher Bescheid des Arbeitsamtes nicht nachteilig für die Beklagte auswirken dürfe, da diese sich auf die Richtigkeit des behördlichen Handelns verlassen können müsse. Daher und aufgrund des Mangels der formellen Voraussetzungen der §§ 56 ff. AOG wurde die Klage abgewiesen.

⁵⁹³ Siehe Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 130 ff. und Sonnenschein, Entnazifizierung nationalsozialistischen Arbeitsrechts, S. 103 f.

⁵⁹⁴ Bulla, Anmerkung zu Nr. 5, RdA 1950, S. 40.

⁵⁹⁵ BGBl. 1951 I, S. 499.

⁵⁹⁶ Vgl. auch Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 165.

⁵⁹⁷ StaM ArbG München Nr. 48.

⁵⁹⁸ Siehe hierzu auch S. 40 f.

*bb. Az. 4 Ca 7/45 ArbG München vom 03.03.1948*⁵⁹⁹

Der Kläger in der folgenden Entscheidung mit dem Az. 4 Ca 7/45 war bei der Beklagten bis zu seiner Kündigung am 15.11.1944 mit Wirkung zum 31.12.1944 als Finanzbuchhalter beschäftigt. Die Kündigung am 15.11.1944 erging unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Arbeitsamtes. Zeitgleich wurde der Kläger beurlaubt und der Arbeitsplatz dem Arbeitsamt als frei verfügbar gemeldet. Der Kläger widersprach der Möglichkeit einer Kündigung unter Vorbehalt und kündigte anschließend selbst mit Wirkung zum 31.03.1945. Das Arbeitsamt München stimmte mit Bescheid vom 30.01.1945 dem Antrag der Beklagten vom 11.11.1944 unter der Auflage: "Im beiderseitigen Einverständnis" nachträglich zum 31.12.1944 zu. Diese Auflage wurde aber lediglich handschriftlich in den Bescheid eingefügt. Ab dem 01.01.1945 wurde eine Gehaltszahlung von der Beklagten verweigert. Die Arbeitspapiere wurden dem Kläger am 31.01.1945 zurückgegeben. Daher erhob der Kläger mit Schriftsatz vom 13.02.1945 Klage auf Zahlung des ausstehenden Gehalts bis Ende März 1945 beim ArbG München. Mangels Erscheinens des Klägers im Termin am 09.02.1948 erging zunächst ein abweisendes Versäumnisurteil. Nach dem Einspruch des Klägers gegen das Versäumnisurteil erfolgte am 03.03.1948 eine erneute mündliche Verhandlung. In den Entscheidungsgründen führte das Gericht aus, dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gem. § 1 Ziff. 1 APLWVO erst nach Zustimmung des Arbeitsamtes ausgesprochen werden dürfe. Die Zustimmung wurde vorliegend aber erst zum 30.01.1945 mit der Auflage des beiderseitigen Einverständnisses erteilt. Ein Einverständnis sei im Kündigungszeitpunkt allerdings nicht vorhanden gewesen, vielmehr habe der Kläger selbst zum 31.03.1945 gekündigt. Demgemäß sei die Kündigung zum 31.12.1944 rechtsunwirksam. Auf die nachträgliche Zustimmung könne sich die Beklagte nicht berufen, weil es zum einen fraglich sei, ob ein solcher handschriftlicher Vermerk überhaupt zulässig und zum anderen die Voraussetzung des beiderseitigen Einverständnisses nicht gegeben sei. Nachdem das Arbeitsverhältnis auch nach dem 31.12.1944 fortbestanden habe, sei die Beklagte zur Weiterbeschäftigung, Fortzahlung des Gehalts und Schadenersatz verpflichtet.

*cc. Az. 4 Ca 30/47 ArbG München vom 07.07.1948*⁶⁰⁰

In der Entscheidung des Verfahrens mit dem Az. 4 Ca 30/47 klagte ein als Lagerverwalter Beschäftigter gegen seine fristlose Entlassung. Der Kläger war seit 15.11.1946 bei der Beklagten tätig. Am 17.05.1947 wurde er fristlos entlassen. Eine Zustimmung des Arbeitsamtes zu dieser Entlassung lag nicht vor. Der Kläger war nicht mit der fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden, sondern verlangte die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen. Mit einer Lösung zum 30.09.1947 erklärte er sich deshalb einverstanden. Die Weiterbeschäftigung und Gehaltszahlung bis zu diesem Zeitpunkt wurde von der Beklagten aber abgelehnt. Daher erhob der Kläger am 09.07.1947 Klage auf Zahlung des Gehalts bis Ende September. Im Rahmen der Prüfung der Rechtswirksamkeit der fristlosen Kündigung prüfte das Gericht zunächst die Voraussetzungen der

⁵⁹⁹ StaM ArbG München Nr. 49.

⁶⁰⁰ StaM ArbG München Nr. 51.

APIWVO. Hierzu führte es zunächst lehrbuchartig aus: „Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses darf nach § 1 der Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1.9.1939 (RGL. I S.1685) erst dann ausgesprochen werden, wenn das Arbeitsamt der Lösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat. Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung ist rechtsunwirksam, wenn nicht in besonderen Ausnahmefällen, z.B. bei der fristlosen Kündigung, das Arbeitsamt nachträglich zustimmt.“ Dementsprechend sei Voraussetzung für die Rechtsgültigkeit einer Kündigung die Zustimmung des Arbeitsamtes. Eine solche habe für die ausgesprochene fristlose Kündigung aber nicht vorgelegen, worauf im Bescheid des Arbeitsamtes vom 12.06.1947 auch ausdrücklich hingewiesen worden sei. Die fristlose Kündigung sei daher bereits aus diesem Grund rechtsunwirksam. Daneben wurde ausgeführt, dass die Kündigung auch nicht sachlich gerechtfertigt sei, da die vorgebrachten Kündigungsgründe nicht nachgewiesen worden seien.

*dd. Az. 4 Ca 41/47 ArbG München vom 21.03.1949*⁶⁰¹

Der Kläger in der arbeitsgerichtlichen Streitigkeit Az. 4 CA 41/47 war seit dem 16.09.1945 bei der Beklagten als Bezirksdirektor beschäftigt. Am 05.09.1946 wurde er bei gleichzeitiger Einstellung aller Dienstbezüge wegen vermeintlicher Zugehörigkeit zur NSDAP vom Dienst enthoben. Mit Schreiben vom 10.02.1947 wurde die Enthebung rückwirkend als Entlassung deklariert und die Zahlung von bereits verdienten Provisionen und sonstigen vertraglichen Ansprüchen abgelehnt. Daraufhin erhob der Kläger gegen die Beklagte mit Schriftsatz vom 25.07.1947 Klage beim ArbG München auf Zahlung der ausstehenden Provisionen und Lohn bis zum 31.12.1948. Das ArbG prüfte daher, ob das Dienstverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt fortbestand. Die Zugehörigkeit des Klägers als Mitglied und nicht nur Anwärter der NSDAP zwischen 1939 bis 1945 wurde vom Gericht als Tatsache festgestellt. Daher waren die Bestimmungen des Art. 58 des Gesetzes zur Befreiung von Nationalsozialismus und Militarismus vom 05.03.1946 (Befreiungsgesetz) auf ihn anwendbar. Außerdem wurde die im Januar 1945 erteilte Beschäftigungsgenehmigung mit Wirkung ab 01.07. beziehungsweise 01.08.1946 widerrufen. Die Zuweisung des Klägers als Bezirksdirektor durch das Arbeitsamt konnte damit nicht als rechtsverbindlich anerkannt werden, da diese noch in der Annahme erging, der Kläger wäre lediglich Anwärter gewesen. Da der Kläger aber in leitender Stellung tätig war, wurde er im September 1946 von seinem Dienstposten entfernt. Nachdem er durch die Entscheidung der Spruchkammer als Mitläufer eingestuft wurde, konnte er gem. Art. 64 Befreiungsgesetz keine Ansprüche auf Wiedereinstellung oder Schadenersatz gegen die Beklagte geltend machen. Die Kündigung seines Dienstvertrages erfolgte somit gem. Art. 58 Befreiungsgesetz mit Wirkung zum 23.09.1946. Bei einem solchen Sachverhalt wurde eine Zustimmung des Arbeitsamtes zur Kündigung gem. § 1 APIWVO nicht für erforderlich gehalten, da die Kündigung aufgrund einer zwingenden Gesetzesvorschrift auszusprechen war.

⁶⁰¹ StaM ArbG München Nr. 51.

*ee. Az. 5 Ca 55/47 ArbG München vom 02.02.1948*⁶⁰²

Die Klägerin in dem Verfahren mit dem Az. 5 Ca 55/47 war vom 17.08.1933 bis 31.12.1945 bei einer sogenannten Wirtschaftsgruppe als Angestellte beschäftigt. Diese Wirtschaftsgruppe war auf Anordnung des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft vom 25.10.1945 aufgelöst worden. Ehemalige Mitglieder der Wirtschaftsgruppe gründeten daraufhin am 08.12.1945 einen entsprechenden Landesverein der später in "Landesverband" umbenannt wurde. Der Vorstand des Landesvereins beschloss in den Sitzungen vom 15.12.1945 und 16.01.1946 die Übernahme der vormals bei der Wirtschaftsgruppe beschäftigten Angestellten. Zu diesen übernommenen Mitarbeitern gehörte auch die Klägerin. Am 21.05.1946 wurde die Klägerin vom Vorstand des Landesverbands fristlos entlassen. Als Kündigungsgründe wurden neben Unzuverlässigkeit unter anderem Unregelmäßigkeit, Vertrauensbruch und Indiskretion angegeben. Nach eingehender Prüfung wurde der Kündigung nachträglich durch Bescheid des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Oberbayern-Schwaben vom 20.08.1946 gem. der APLWVO mit Wirkung zum 01.06.1946 die Zustimmung zur Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt erteilt. Im Bescheid wurde ein erhöhter Kündigungsschutz von 6 Monaten zum Vierteljahresschluss wegen der längjährigen Betriebszugehörigkeit der Klägerin festgestellt. Das Dienstverhältnis wäre demnach frühestens am 31.12.1946 erloschen. Der Vorstand des Beklagten lehnte die Anerkennung der sechsmonatigen Kündigungsfrist ab und verweigerte die Gehaltsfortzahlung. Daraufhin erhob die Klägerin mit Schriftsatz vom 28.07.1947 Klage wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist und Zahlung des ausstehenden Gehalts. Zunächst prüfte das Gericht die vorgebrachten Kündigungsgründe und stellte fest, dass die erhobenen Anschuldigungen entweder unbegründet, nicht erwiesen oder aber nicht ausreichend zur Rechtfertigung einer fristlosen Kündigung seien. Der Landesverband sei darüberhinaus Rechtsnachfolger der Wirtschaftsgruppe im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes, mit der Folge, dass die Beschäftigungsdauer der Klägerin bei dem Beklagten entsprechend § 2 KSchG ca. 11 Jahre betrage, nachdem sie vom Jahr 1933 bis 1945 bei der Wirtschaftsgruppe und anschließend bis Mai 1946 beim Landesverband beschäftigt gewesen sei und im Jahr 1934 bereits das 25. Lebensjahr vollendet habe. Weitere Ausführungen zur APLWVO finden sich nicht in den Entscheidungsgründen

*ff. Az. 5 Ca 82/47 ArbG München vom 05.05.1948*⁶⁰³

In diesem unter dem Az. 5 Ca 82/47 geführten Verfahren war der Kläger bei der Beklagten ab dem 01.04.1946 als juristischer Sachbearbeiter zur Probe eingestellt. Vertraglich war vereinbart, dass während der sechsmonatigen Probezeit das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden konnte. Eine endgültige Vertragsregelung sollte erst vor Ablauf der Probezeit erfolgen. Am 27.08.1946 wurde der Kläger mit sofortiger Wirkung vom Dienst suspendiert und der Abschluss eines endgültigen Dienstvertrages abgelehnt. Daraufhin erhob der Kläger am 15.09.1947 Klage

⁶⁰² StaM ArbG München Nr. 52.

⁶⁰³ StaM ArbG München Nr. 52. Entscheidung hinsichtlich Anwendung des AOG bereits oben auf S. 41 dargestellt.

beim ArbG München auf Widerruf der Kündigung bzw. Schadenersatz. Die Kündigung sei unter anderem unwirksam, da eine Zustimmung des Arbeitsamtes entsprechend § 1 Ziff. 2 APIWVO nicht eingeholt worden sei. Das Gericht stellte fest, dass die Kündigung rechtswirksam ergangen sei. Die erforderliche Zustimmung zur Lösung des Dienstverhältnisses sei nachträglich vom Landesarbeitsamt erteilt worden. Durch die behördliche Zustimmung seien die Vorschriften der APIWVO hinreichend beachtet. Der Kläger könne sich nicht darauf berufen, dass das Landesarbeitsamt und nicht das Arbeitsamt zugestimmt habe, auch wenn dieses zuständig gewesen wäre. Denn es würde der Absicht des Gesetzgebers widersprechen, wenn man dem Landesarbeitsamt, das für die Regelung des Arbeitseinsatzes in seinem Bezirk zuständig sei, das Recht absprechen wolle, eine Zustimmung zur Lösung eines Dienstverhältnisses zu erteilen. Die Klage war daher nach Auffassung des Gerichts abzuweisen.

gg. Az. W I 52/48 ArbG München vom 27.09.1948⁶⁰⁴

Die Klägerin in dieser arbeitsgerichtlichen Streitigkeit mit dem Az. W I 52/48 war bereits in dem Zeitraum vom 15.09.1940 bis 15.03.1941 beim Beklagten als Verkäuferin tätig und wurde am 15.04.1948 erneut eingestellt. Am 02.06.1948 wurde ihr fristlos gekündigt. Die Klägerin widersprach der Kündigung, die ohne Zustimmung des Arbeitsamtes erfolgte, sofort. Das Gericht stellte daraufhin fest, dass die Kündigung ohne Zustimmung des Arbeitsamtes nach den Vorschriften der APIWVO rechtsunwirksam sei. Im Übrigen sei auch Grund zur fristlosen Kündigung gegeben. Daher sei die Klage abzuweisen und der Klägerin bis zum nächstzulässigen Kündigungstermin Gehalt zu zahlen.

hh. Az. I 184/48 ArbG München vom 24.05.1948⁶⁰⁵

Der Kläger im Verfahren mit dem Az. I 184/48 war bei der Beklagten seit etwa 10 Jahren als Verwaltungsangestellter beschäftigt. Während des Krieges war der Kläger in Gefangenschaft geraten, nach seiner Rückkehr wieder eingestellt und zunächst in der Hauptstelle in München beschäftigt worden. Am 08.08.1947 ordnete die Beklagte seine Versetzung nach Nürnberg an. Dieser Anordnung kam der Kläger trotz mehrfacher Aufforderung nicht nach, so dass die Beklagte das Dienstverhältnis des Klägers am 29.10.1947 mit Zustimmung des Arbeitsamtes München vom 21.10.1948 zum 31.03.1948 kündigte. Nachdem die Zustimmung entsprechend der APIWVO ordnungsgemäß erteilt und im Übrigen, die dem Kläger nach dem Kündigungsschutzgesetz vom 09.07.1926 zustehende Kündigungsfrist beachtet worden waren, blieb die Klage in der Sache ohne Erfolg und wurde abgewiesen.

ii. Az. I 231/48 ArbG München vom 26.05.1948⁶⁰⁶

In dem unter dem Az. I 231/48 geführten Verfahren war die Klägerin vom 03.06.1943 bis 15.03.1948 als Kassiererin bei der Beklagten beschäftigt. Am 12.03.1948 wurde der

⁶⁰⁴ StaM ArbG München Nr. 54.

⁶⁰⁵ StaM ArbG München Nr. 55.

⁶⁰⁶ StaM ArbG München Nr. 55. Später bezeichnet als Az. I 195/48.

Klägerin durch das Büro für Buch- und Steuerrevision mitgeteilt, dass ihr mangels Bereitschaft zur Rückzahlung von vorverauslagten Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträgen zum 15.03.1948 fristlos gekündigt werde. Gegen die Kündigung erhob die Klägerin am 11.04.1948 Klage beim ArbG München auf Zahlung des Gehalts bis zur ordentlichen Kündigungsfrist. Mangels Zustimmung zur Kündigung vom 12.03.1948 gem. § 1 APLWVO sei die Kündigung nicht rechtswirksam. In dem vorliegenden Falle aber auch nicht sachlich gerechtfertigt, da für die Klägerin keine Verpflichtung bestehe die Forderung auf Nachzahlung zu erfüllen.

jj. Az. I 241/48 ArbG München vom 10.11.1948⁶⁰⁷

Die Klägerin dieser arbeitsgerichtlichen Streitigkeit, Az. I 241/48, war seit dem 06.03.1947 als Schwesternhelferin bei der Beklagten beschäftigt. Am 02.04.1948 kündigte die Beklagte das Dienstverhältnis im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und Zustimmung des Arbeitsamtes zum 30.06.1948. Als Kündigungsgründe wurden Diebstahlsverdacht und Streit mit Patienten und Personal vorgetragen. Am 23.04.1948 erhob die Klägerin Klage beim ArbG Augsburg mit dem Antrag die Kündigung für unzulässig zu erklären und begehrte Weiterbeschäftigung, hilfsweise Zahlung einer Entschädigung nach dem Kündigungsschutzgesetz. Das ArbG Augsburg leitete die Klage zuständigkeitshalber an das ArbG München weiter. Das Gericht stellte zunächst fest, dass für die Lösung des Dienstverhältnisses die Bestimmungen des § 16 TO A Anwendung finden. Danach betrage die Kündigungsfrist bei einem auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsverhältnis sechs Wochen zum Kalendervierteljahr, wenn eine Dienstzeit von einem Jahr vollendet sei. Dienstzeit i.S.v. § 7 ATO sei die Zeit, die das Gefolgschaftsmitglied nach Vollendung des 18. Lebensjahres im nichtmilitärischen Dienst in der öffentlichen Verwaltung zugebracht habe. Als anrechnungsfähige Dienstzeit wurden der Klägerin zwei Jahre zuerkannt. Die Kündigungsfrist des § 16 TO A sei demnach gewahrt. Weiterhin sei die Kündigung mit Zustimmung des Arbeitsamtes unter Beachtung der APLWVO und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ausgesprochen worden. Die nach Art. 3 S. 2 KSchG erforderliche Bescheinigung des Betriebsrats sei zudem nicht beigelegt. Trotz fristgerechter Erhebung der Klage seien die formalen Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht erfüllt gewesen. Zudem kam das Gericht aufgrund der Zeugenaussagen zum Ergebnis, dass die Klägerin durch ihr Verhalten Anlass zur fristgemäßen Kündigung ihres Dienstverhältnisses gegeben habe. Die Klage wurde daher abgewiesen.

kk. Az. I 275/48 ArbG München vom 12.07.1948⁶⁰⁸

Der Kläger in dem Verfahren mit dem Az. I 275/48 war Schwerbeschädigter und ab September des Jahres 1946 bei der Beklagten als Bilanzbuchhalter beschäftigt. Am 20.04.1948 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30.06.1948 mit dem Zusatz, dass dieser auch nach Ablauf der Kündigungsfrist weiterbeschäftigt werde, solange dies für den Betrieb noch tragbar sei und er nachweislich trotz Bemühungen keine neue

⁶⁰⁷ StaM ArbG München Nr. 55.

⁶⁰⁸ StaM ArbG München Nr. 62.

Anstellung gefunden habe. Als Kündigungsgrund wurde eine nicht ausreichende Befähigung des Klägers zur Unterstützung des Betriebsführers und dementsprechender Bedarf einer neuen Kraft zu diesem Zweck genannt. Eine vorherige Zustimmung des Arbeitsamtes gem. § 1 APLWVO wurde nicht eingeholt. Mit Schreiben vom 14.05.1948 wurde dem Kläger zudem fristlos gekündigt. Am 18.05.1948 erteilte das Arbeitsamt die Zustimmung zu einer Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Der Betriebsrat bestätigte mit Schreiben vom 25.05.1948, dass er einer Kündigung nicht zustimme. Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle wurde von der Beklagten nicht eingeholt. Der Kläger erhob am 01.06.1948 Klage die beiden Kündigungen für rechtsunwirksam zu erklären. Das Gericht stellte fest, dass eine Kündigung einer vorherigen Zustimmung entsprechend der APLWVO beziehungsweise einer nachträglichen Zustimmung des Arbeitsamtes bedürfe. Die erteilte Zustimmung galt nur für nach dem 18.05.1948 ausgesprochene Kündigungen, damit seien die vorangegangenen Kündigungen ohne die erforderliche Zustimmung ergangen. Nachdem zudem die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle weder beantragt noch erteilt worden sei, seien die Kündigungen auch aus diesem Grund rechtsunwirksam.

II. Az. I 277/48 ArbG München vom 07.07.1948⁶⁰⁹

In der unter dem I 277/48 geführten arbeitsgerichtlichen Streitigkeit wurde die Klägerin, eine Stenotypistin, mit Schreiben vom 02.04.1948 mit sofortiger Wirkung gekündigt. Dieser Kündigung widersprach die Klägerin umgehend. Am 13.04.1948 stellte die Beklagte den Antrag auf Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsamt München erteilte daraufhin am 19.04.1948 die Zustimmung für eine Kündigung nach Erlass dieses Bescheides. Mit Schreiben vom 13.05.1948 kündigte die Beklagte der Klägerin zum 30.06.1948 und verweigerte die Gehaltszahlung für die Monate April bis Juni und rückstehende Spesenzuschüsse aus der ersten Hälfte des Monats Januar. Dieser Kündigung wurde nicht widersprochen. Das Gericht prüfte zunächst die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung vom 02.04.1948. Hierbei führte es lehrbuchartig aus, dass nach § 1 der APLWVO eine Kündigung erst ausgesprochen werden dürfe, wenn das Arbeitsamt der Lösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt habe. Ohne eine solche vorherige Zustimmung sei eine Kündigung rechtsunwirksam, wenn nicht in besonderen Ausnahmefällen, z.B. bei einer fristlosen Kündigung, das Arbeitsamt nachträglich zustimme. Im vorliegenden Fall wurde weder eine vorherige noch eine nachträgliche Zustimmung erteilt, sondern lediglich eine Zustimmung zu einer Kündigung nach Zugang des Zustimmungsbescheides. Die fristlose Kündigung sei aber zudem auch nicht sachlich gerechtfertigt, da der Klägerin keine erhebliche Ehrverletzung vorzuwerfen sei. Das Arbeitsverhältnis und damit auch der Gehaltsanspruch der Klägerin bestand daher bis zum 30.06.1948.

⁶⁰⁹ StaM ArbG München Nr. 62.

*mm. Az. I 347/48 ArbG München vom 26.07.1948*⁶¹⁰

Der Kläger in der Entscheidung in dem Verfahren mit dem Az. I 347/48 war bei der Beklagten seit dem 12.02.1946 als Angestellter beschäftigt. Am 24.05.1948 wurde er zum 30.06.1948 gekündigt und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist beurlaubt. Die Industriegewerkschaft erhob am 24.06.1948 namens des Klägers beim ArbG München Klage auf Widerruf der Kündigung. Die Beklagte beantragte Abweisung der Klage wegen Fristversäumnis gem. Art. 3 Kündigungsschutzgesetz vom 01.08.1947. Nach glaubhafter Versicherung des Klägers nicht schuldhaft die Frist zur Klageerhebung versäumt zu haben, wurde ihm Wiedereinsetzung gewährt. Da die Beklagte, die gem. § 1 APLWVO erforderliche vorherige Zustimmung des Arbeitsamtes nicht eingeholt habe und kein Ausnahmefall der nachträglichen Zustimmung vorgelegen habe, war die Kündigung nach Ansicht des Gerichts rechtsunwirksam.

*nn. Az. I 466/48 ArbG München vom 20.07.1948*⁶¹¹

Der Kläger des Verfahrens mit dem Az. I 466/48 wurde am 15.06.1948 als Kraftfahrer bei der Beklagten eingestellt. Am 09.07.1948 wurde ihm fristlos gekündigt. Die Zustimmung des Arbeitsamtes wurde nicht eingeholt. Nachdem die Klage trotz Widerspruchs nicht zurückgenommen wurde, erhob der Kläger am 12.07.1948 Klage beim ArbG München auf Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung und Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist mit Gehaltszahlung bis zu diesem Datum. Nachdem der Beklagte, die gem. der APLWVO erforderliche Zustimmung des Arbeitsamtes zur Kündigung nicht eingeholt hatte, wurde dem klägerischen Antrag stattgegeben.

*oo. Az. I 617/48 ArbG München vom 06.07.1949*⁶¹²

In der unter dem Az. I 617/48 geführten arbeitsgerichtlichen Streitigkeit wurde der Kläger, ein Angestellter im Öffentlichen Dienst, von seinem Arbeitgeber mit Schreiben vom 30.06.1948 mit Wirkung zum 30.09.1948 ohne vorherige Zustimmung des Arbeitsamtes gekündigt. Im Tatbestand der Entscheidung wurde aus einem Schriftsatz der Beklagten zitiert, wonach die Verwaltung entsprechend der 2. DVO der APLWVO keiner Genehmigung der Kündigung durch das Arbeitsamt bedürfe. In den Entscheidungsgründen wurde auf diesen Aspekt des Sachverhalts nicht mehr eingegangen, sondern festgestellt, dass die Kündigung wegen Unkündbarkeit des Klägers und mangels eines wichtigen Grundes rechtsunwirksam sei.

*pp. Az. I 700/48 ArbG München vom 09.12.1948*⁶¹³

Der Kläger in der unter dem Az. I 700/48 geführten arbeitsgerichtlichen Streitigkeit war bei der Beklagten seit dem 24.05.1945 als Mechaniker beschäftigt. Am 24.04.1948 wurde

⁶¹⁰ StaM ArbG München Nr. 56.

⁶¹¹ StaM ArbG München Nr. 56.

⁶¹² StaM ArbG München Nr. 57.

⁶¹³ StaM ArbG München Nr. 57.

er wegen Diebstahlsverdachts fristlos zum 30.04.1948 entlassen. Der Kläger widersprach der Kündigung sofort. Nachdem eine Rücknahme nicht erfolgte, erhob er am 21.07.1948 Klage beim ArbG München auf Widerruf der Kündigung und hilfsweise Zahlung einer Entschädigung. Im Verhandlungstermin vom 26.08.1948 änderte der Kläger die Klage zunächst auf eine Feststellungsklage und im Verhandlungstermin vom 09.12.1948 schließlich auf Zahlung von Verdienstausschlag. Die Beklagte wurde zur Zahlung des Verdienstausschlages verurteilt, da sie zur Überzeugung des Gerichts weder den Kündigungsgrund beweisen konnte, noch die gem. § 1 APLWVO erforderliche Zustimmung des Arbeitsamtes eingeholt hatte.

*qq. Az. I 784/48 ArbG München vom 27.09.1948*⁶¹⁴

In der Entscheidung Az. I 784/48 wurde der Kläger am 15.07.1948 ohne vorherige Zustimmung des Arbeitsamtes gekündigt. Nach Ansicht des Gerichts sei gem. § 1 Abs. 2 APLWVO eine Kündigung ohne die vorherige Zustimmung des Arbeitsamtes unwirksam, wenn dieses nicht nachträglich zustimme. Eine solche habe hier vorgelegen, da für die Erteilung der Zustimmungserklärung nicht das übliche Formular verwendet wurde mit der ausdrücklichen Bestimmung, dass die Zustimmung nur für eine Kündigung gilt, die nach Erlass des Bescheides ausgesprochen werde. Nachdem das Arbeitsamt die Zustimmung zur Kündigung folglich nachträglich erteilte, war die Kündigung damit rechtswirksam.

*rr. Az. I 2275/48 ArbG München vom 12.01.1949*⁶¹⁵

In der unter dem Az. I 2275/48 ergangenen Entscheidung stellte das Gericht fest, dass die Kündigung des Klägers ohne Zustimmung des Arbeitsamtes entsprechend § 1 APLWVO rechtsunwirksam war: "Es ist unbestritten, dass die gem. § 1 der VO über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1.9.39 zur Lösung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Zustimmung des Arbeitsamtes nicht vorliegt. Damit ist die am 12.11.48 ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam (§ 1 Ziff. 2 APLWVO)." Daneben sei der Kläger mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden gewesen, und zudem seien auch die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes von 1926 nicht beachtet worden.

*ss. Az. I 2370/48 ArbG München vom 18.08.1949*⁶¹⁶

Dem Kläger in der Entscheidung des Verfahrens Az. I 2370/48 war bei der Beklagten seit dem 01.01.1948 als Geschäftsführer beschäftigt. Am 10.06.1948 wurde ihm rückwirkend zum 01.05.1948 ohne vorherige Zustimmung des Arbeitsamtes fristlos gekündigt. Nachdem weder Kündigungsgründe vorlagen, noch eine rückwirkende Kündigung gerichtsbekannt sei, urteilte das Gericht daraufhin, dass die Kündigung, die zudem auch ohne vorherige Zustimmung des Arbeitsamtes gem. § 1 APLWVO erging, rechtsunwirksam sei. Nachdem der Kläger mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.1948 ein-

⁶¹⁴ StaM ArbG München Nr. 57.

⁶¹⁵ StaM ArbG München Nr. 55.

⁶¹⁶ StaM ArbG München Nr. 63.

verstanden war, erhielt er einen Anspruch auf Zahlung des Gehalts bis zu diesem Zeitpunkt.

*tt. Az. II 15/49 ArbG München vom 23.02.1949*⁶¹⁷

Dieser arbeitsrechtlichen Streitigkeit in dem Verfahren mit dem Az. II 15/49 lag eine Klage gegen eine fristlose Kündigung zugrunde. Der Kläger war bei dem Beklagten vom 12.10.1945 bis 12.12.1948 als Spenglergehilfe tätig. Am 12.12.1948 wurde ihm fristlos gekündigt. Die Zustimmung des Arbeitsamts zur Kündigung entsprechend der APIWVO war nicht eingeholt worden. Nach Überzeugung des Gerichts war neben dem Verstoß gegen die APIWVO zudem kein Kündigungsgrund erwiesen, der eine fristlose Kündigung rechtfertigen würde. Nachdem der Kläger allerdings mit einer fristgemäßen Kündigung einverstanden war, wurde diesem die Zahlung des ausstehenden Gehalts bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund der fristgemäßen Kündigung zugesprochen.

*uu. Az. II 31/49 ArbG München vom 12.08.1949*⁶¹⁸

Dem Verfahren mit dem Az. II 31/49 lag folgender Kündigungssachverhalt zugrunde: Dem bei der Beklagten seit 1948 in einem vermeintlichen Aushilfsarbeitsverhältnis beschäftigten Kläger war, am 08.02.1949 ohne Zustimmung des Arbeitsamts zum 12.02.1949 gekündigt worden. Das Gericht führte in seiner Entscheidung aus, nachdem das Arbeitsverhältnis tatsächlich kein Aushilfsarbeitsverhältnis darstellte und ein fristloser Grund im Sinne von § 123 GO nicht vorgelegen haben, die Kündigung daher unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist und nach Zustimmung des Arbeitsamts hätte erfolgen müssen. Das Einholen der Zustimmung sei entsprechend der APIWVO lediglich bei einem Einverständnis der Parteien entbehrlich.⁶¹⁹ Da eine einverständliche Lösung aber nicht vorläge, wäre die Kündigung vom 12.02.1949 unwirksam. Dies gelte insbesondere, da auf die am 04.04.1949 aufgrund des ersten Gerichtstermins beantragte Zustimmung des Arbeitsamtes zur Kündigung, nachträglich erteilte Zustimmung des Arbeitsamts vom 07.04.1949 keine weitere Kündigung der Beklagten mehr erfolgt sei. Als Rechtsfolge wurde dem Kläger gem. § 615 BGB ein Vergütungsanspruch bis zur endgültigen Lösung des Arbeitsverhältnisses, durch Eingehen eines neuen Arbeitsverhältnisses zuerkannt.

vv. Fazit

Festzustellen ist, dass die APIWVO grundsätzlich angewendet und für wirksam befunden wurde. Die Anwendung wurde in keinem der Fälle ausführlich begründet. Als Begründung der Anwendbarkeit wurde lediglich auf das Tatbestandsmerkmal des Erfordernisses der Einholung der Zustimmung des Arbeitsamtes gemäß § 1 APIWVO verwiesen.⁶²⁰ Außerdem wurde eine nachträglich erklärte Zustimmung des Arbeitsamtes für

⁶¹⁷ StaM ArbG München Nr. 66.

⁶¹⁸ StaM ArbG München Nr. 66.

⁶¹⁹ Bezug auf § 2 Ziff. 1 APIWVO.

⁶²⁰ Siehe hierzu ArbG München vom 26.07.1948, S. 117; ArbG München vom 20.07.1948, S. 117; ArbG

zulässig erachtet.⁶²¹ Der Kontrollratsbefehl Nr. 3 wurde allerdings in keinem der Fälle im Hinblick auf das Zustimmungserfordernis des Arbeitsamtes vor der Kündigung erwähnt. In zwei Verfahren wurde die 2. DVO der APIWVO zitiert.⁶²² Deren Anwendung wurde in einer Entscheidung vom ArbG nur abgelehnt, da dessen Voraussetzungen nicht erfüllt waren.⁶²³ In der anderen Entscheidung ist die 2. DVO zwar nicht entscheidungserheblich, aus dem Tatbestand erschließt sich aber, dass das Arbeitsamt die 2. DVO für anwendbar erachtete.⁶²⁴ Nachdem die 2. DVO der APIWVO vom ArbG nicht weiter kommentiert beziehungsweise abgelehnt wurde, ist anzunehmen, dass hier keine Bedenken gegen eine weitere Anwendbarkeit bestanden.

b. Veröffentlichte bzw. zweitinstanzliche Entscheidungen

Dieser Unterabschnitt befasst sich mit den veröffentlichten Entscheidungen. Ihre Darstellung ermöglicht einen umfassenden Einblick in den Umgang der Rechtsprechung mit der APIWVO sowie ihren Durchführungsverordnungen. Vom LAG München wurden zahlreiche Entscheidungen zum namentlichen Thema veröffentlicht, weshalb an dieser Stelle eine Beschränkung auf einige ausgewählte, zu bedeutsamen Fragestellungen, wie beispielsweise hinsichtlich der Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Ursprung der Norm oder auch der Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3, erfolgte.

aa. Anwendbarkeit der APIWVO und DVOs, insbesondere ihr Verhältnis zu Kontrollratsbefehl Nr. 3

Im folgenden werden zunächst exemplarisch solche Entscheidungen des LAG Münchens dargestellt, die sich in ihren Gründen mit dem Verhältnis und der Auslegung des Kontrollratsbefehls Nr. 3 im Verhältnis zur APIWVO und der 2. DVO der APIWVO auseinandersetzen.

[1]. Ber.-Reg.-Nr. 64/48 LAG München vom 14.07.1948⁶²⁵

Zur Veranschaulichung der Argumentation der Gerichte erscheint zunächst die im Verfahren 64/48 ergangene Entscheidung des LAG München vom 14.07.1948 als geeignet. Mit der Klage hatte sich der Kläger gegen die von der Beklagten, einen Landkreis, am 12.02.1948 mit Wirkung zum 31.03.1948 erklärten Kündigung gewendet. Das erstinstanzliche Gericht stellte die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung fest und stützte dies damit, dass die erforderliche vorherige Zustimmung des Arbeitsamtes nicht eingeholt worden sei. Inhaltlich behandelte diese Entscheidung, die zu diesem Zeitpunkt sehr

München vom 09.12.1948, S. 118.

⁶²¹ Siehe hierzu ArbG München vom 26.07.1948, S. 117.

⁶²² Siehe hierzu ArbG München vom 04.03.1948, S. 110 und ArbG München vom 06.07.1949, S. 117.

⁶²³ Siehe hierzu ArbG München vom 04.03.1948, S. 110.

⁶²⁴ Siehe hierzu ArbG München vom 06.07.1949, S. 117.

⁶²⁵ LAG München vom 14.07.1948, RdA 1948, S. 100. Siehe auch Anmerkung des Herausgebers zu LAG München vom 10.11.1948, WA 1949, Nr. 92 und Anmerkung des Herausgebers zu LAG Stuttgart vom 10.06.1948, WA 1948, Nr. 264; a.A. LAG Frankfurt a.M. vom 23.09.1947, WA 1948, Nr. 13.

umstrittene Rechtsfrage, ob die 2. DVO der APIWVO noch in Geltung war. Wie bereits dargestellt, ordnete diese Durchführungsverordnung zugunsten von Kündigungen durch Verwaltungen des Staates und der Gemeinden eine Ausnahme vom Zustimmungserfordernis an. Zur Beurteilung der Frage der Geltung der 2. DVO wurde zunächst die Frage der Weitergeltung von § 1 APIWVO geprüft. Diesbezüglich stellte das Gericht fest, dass die APIWVO weder durch KRG Nr. 1 oder MRG Nr. 1 und seine Durchführungsbestimmungen über die Aufhebung nationalsozialistischen Rechts außer Kraft getreten sei und sich ein Außerkrafttreten auch nicht durch sonstige Proklamationen des Kontrollrats oder der amerikanischen Militärregierung ergebe. Die Verfassung des Freistaates Bayern beeinträchtige die weitere Wirksamkeit der APIWVO ebenfalls nicht. Zu klärende Frage war daher die Vereinbarkeit von § 1 APIWVO und § 1 der 2. DVO APIWVO⁶²⁶ mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3. Daher wurde der Wortlaut von Ziff. 19⁶²⁷ des Kontrollratsbefehls und ihrer amtlichen deutschen Übersetzung auf einen Widerspruch im Hinblick auf § 1 APIWVO überprüft und als Ergebnis festgehalten, dass die Ziff. 19 dessen Weitergeltung vielmehr bestätige. Weiterhin wurde der Wortlaut der Ziff. 16⁶²⁸ auf eine Vereinbarkeit hin überprüft. Dessen amtliche deutsche Übersetzung lautete: „Die Beschäftigung von Arbeitslosen oder der Wechsel des Arbeitsamtes ist verboten, wenn er nicht über das Arbeitsamt geschieht.“ Das LAG Bayern war der Überzeugung, dass die amtliche Übersetzung einen Übersetzungsfehler aufwies, da der Ausdruck „transfer of employees from one place of work to another“ richtigerweise mit Versetzung von Arbeitnehmern von einem Arbeitsplatz zu einem anderen zu übersetzen sei. Erfasst vom Zustimmungserfordernis der Ziff. 16 des Kontrollratsbefehls Nr. 3 wären daher Konstellationen, in denen ein Arbeitgeber mehrere Betriebe besitze und einen Arbeitnehmer in einen anderen Betrieb versetze beziehungsweise in denen ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer ausleihe. In den Ausführungen offen gelassen wurde die Frage der Versetzung eines Arbeitnehmers innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses im öffentlichen Dienst. Der Aspekt der Kündigung durch den Arbeitgeber sei vielmehr nicht von Kontrollratsbefehl Nr. 3 erfasst. Damit könne dieser auch nicht mit dem Regelungsinhalt von § 1 APIWVO kollidieren. Daraus folge schließlich auch, dass § 1 der 2. DVO APIWVO noch in Kraft sei. Das Gericht stützte seine Auffassung zusätzlich auf die in dieser Sache ergangene gutachterliche Äußerung des Amtes der Militärregierung für Bayern vom 14.06.1948, in welcher der Übersetzungsfehler nach Aussagen des Gerichts eingeräumt werde.

[2]. *Ber.-Reg.-Nr. 8/48 LAG München vom 10.11.1948*⁶²⁹

In einer weiteren Entscheidung des LAG München mit dem Az. 8/48 vom 10.11.1948 bestätigte das LAG seine Rechtsprechung, dass sich der Kontrollratsbefehl Nr. 3 nicht

⁶²⁶ Es wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass weitere Bestimmungen der APIWVO und ihrer Durchführungsverordnungen nicht auf ihre Vereinbarkeit mit Kontrollratsbefehl Nr. 3 geprüft wurden.

⁶²⁷ „Employees who transfer from one place of work to another without the permission of the Labor Office will be liable to punishment as provided in this order and to loss of the right to obtain food ration cards.“

⁶²⁸ „The employment of unemployed persons or transfer of employees from one place of work to another is forbidden unless done through the Labor Office.“

⁶²⁹ LAG München vom 10.11.1948, RdA 1949, S. 351 f. = WA 1949, Nr. 68 = WA 1949, Nr. 92. Siehe hierzu auch S. 74.

auf das Anwendungsgebiet der APLWVO beziehe und diese noch unverändert fortbestehe. Hinzuweisen ist darauf, dass in dieser Entscheidung von einer "feststehenden Rechtsprechung" des LAG die Rede ist, obgleich diese Rechtsfrage soweit man der Anmerkung von Hueck im Anschluss an diese abgedruckten Besprechung glauben kann, in der Rechtspraxis zu diesem Zeitpunkt noch immer streitig gewesen ist.⁶³⁰

[3]. *Ber.-Reg.-Nr. 230/48 LAG München vom 15.11.1948*⁶³¹

Im Sinne einer ständigen Rechtsprechung stellte das LAG München im Verfahren 230/48 fest, dass Behörden zur Kündigung nicht der Zustimmung des Arbeitsamtes bedurften, sondern dass allein die Beachtung der 2. DVO erforderlich sei. Damit wurde die Entscheidung des LAG München vom 14.07.1948, die die grundsätzliche Vereinbarkeit der 2. DVO und Kontrollratsbefehl Nr. 3 erklärte, bestätigt. Hinzuweisen ist aber auf den Umstand, dass die Anwendbarkeit der 2. DVO der APLWVO auf in der Hoheitsverwaltung tätige Arbeitnehmer beschränkt war.⁶³² Nicht anwendbar war diese hingegen auf öffentliche Betriebe, die im Eigentum eines Hoheitsträgers wie beispielsweise einer Gemeinde standen

bb. Anwendung der APLWVO

Das LAG stellte in der Entscheidung *Ber.-Reg.-Nr. 3/48 LAG München vom 12.10.1948*⁶³³ fest, dass sich die Kündigung bis zur Entscheidung über die Zustimmung des Arbeitsamtes in einem Schwebezustand befand. Bis zur Entscheidung des Arbeitsamtes sei die Kündigungserklärung demgemäß schwebend rechtsunwirksam. Durch die Erklärung des Arbeitsamtes werde dieser Schwebezustand mit rückwirkender Kraft beendet. Im Falle der vorherigen Zustimmung zur Kündigung werde die Kündigung im Zeitpunkt der Kündigungserklärung rechtswirksam. Bei nachträglicher Antragstellung und Genehmigung oder Ablehnung werde die Kündigung dementsprechend rückwirkend entweder endgültig rechtswirksam oder endgültig rechtsunwirksam. Außerdem betonte das Gericht, dass die zu einer fristgemäßen Kündigung erklärte Zustimmung nicht auch die Zustimmung zu einer fristlosen Kündigung umfasse. In einer weiteren Entscheidung des LAG München *Ber.-Reg.-Nr. 214/48 LAG München vom 20.10.1948*⁶³⁴ wurde festgestellt, dass die Einstellung eines Betriebes an einem Ort und Verlegung von Neueinrichtungen an einen anderen Ort eine Betriebsstilllegung nicht ausschließen. Im Falle einer im Rahmen einer Betriebsstilllegung erfolgenden Kündigung war dem Gericht zufolge entsprechend § 2 Ziff. 2 APLWVO eine Zustimmung des Arbeitsamtes nicht erforderlich.

⁶³⁰ Hueck, Anmerkung zu Nr. 92, RdA 1949, S. 352.

⁶³¹ Im Folgenden aus WA 1949, Nr. 118 und Nr. 163.

⁶³² LAG München vom 15.11.1948, WA 1949, Nr. 118; LAG München vom 17.12.1948, RdA 1949, S. 472 ff. = WA 1949, Nr. 200.

⁶³³ LAG München vom 12.10.1948, RdA 1949, S. 397 ff. = WA 1949, Nr. 82.

⁶³⁴ Im Folgenden aus LAG München vom 20.10.1948, WA 1949, Nr. 117.

c. Bericht der Unterkommission zur Feststellung der gegenwärtigen Rechtslage auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vom 4. September 1945⁶³⁵

Wie bereits in Kapitel 2 dargestellt,⁶³⁶ wurden in der ersten Sitzung der Unterkommission zur Feststellung der gegenwärtigen Rechtslage auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, bestehend aus zwei Vertretern des Landesarbeitsamts München, zwei Vertretern des Arbeitsamts München und einem des Arbeitsministeriums, am 4. September 1945 über die noch geltenden Vorschriften auf dem Gebiet des Arbeitsrechts gesprochen. Als Diskussions- und Prüfgrundlage wurde den Teilnehmern eine Aufstellung von Gesetzen und Verordnungen aus der NS-Zeit zum Zwecke der Prüfung auf nationalsozialistische Inhalte übergeben. Die APLWVO und ihre Durchführungsverordnungen waren in dieser Auflistung nicht enthalten. Hieraus ist zu schließen, dass seitens der Unterkommission keine Bedenken hinsichtlich der Weitergeltung bestanden und die namentliche Verordnung einschließlich der zugehörigen Durchführungsbestimmungen offenbar nicht zu den potentiell nationalsozialistischen Gesetzen und Verordnungen gezählt wurden.

3. Hessen

Im Folgenden wird die Anwendung der APLWVO in der erstinstanzlichen Rechtsprechung der hessischen Arbeitsgerichte, beginnend mit den unveröffentlichten erstinstanzlichen Entscheidungen aus den Urteilssammlungen dargestellt. Hierauf folgt eine Erörterung von einigen zweitinstanzlichen und veröffentlichten Entscheidungen. Im Anschluss daran wird der zeitgenössische Rechtsdiskurs zur APLWVO anhand archivierter Schreiben, Referatsmanuskripte und Gutachten aus dem Bestand des Landesarbeitsgerichts aufgezeigt.

a. Unveröffentlichte Entscheidungen

aa. Az. A 27/46 ArbG Limburg vom 11.04.1947 und Az. II LA 68/47 LAG Frankfurt a.M. vom 19.08.1947⁶³⁷

[1]. Az. A 27/46 ArbG Limburg vom 11.04.1947

In der arbeitsrechtlichen Streitigkeit mit dem Az. A 27/46 klagte ein bei der Reichspost als Postjunge Beschäftigter gegen seine fristlose Entlassung mit Schreiben vom 09.11.1946. Begründet wurde das klägerischen Begehren mit der Unwirksamkeit der Kündigung, die daraus folge, dass weder die Postdirektion die Entlassung genehmigt, noch das Arbeitsamt seine Zustimmung entsprechend dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 erteilt habe. Er beantragte daher, die Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären und Zahlung einer Entschädigung für die Zeit seiner Arbeitslosigkeit. In dem Kündigungsschreiben vom 09.11.1946 wurde die Entlassung vorbehaltlich der Genehmigung der Postdirektion ausgesprochen. Dieser stand bei jeder Entlassung ein Nachprüfungsrecht hinsichtlich der Entlassungsgründe zu. Die Kündigung konnte demnach erst wirksam werden, wenn die

⁶³⁵ BayHStA MArb 2148.

⁶³⁶ Siehe hierzu S. 77.

⁶³⁷ HHStAW Abt. 906 Nr. 17.

Postdirektion die Entlassungsgründe für gerechtfertigt erachtete. Deren Genehmigung wurde dem zuständigen Postamtsleiter zwar kurzfristig erteilt, allerdings wurde der Kläger davon nicht in Kenntnis gesetzt. Demgemäß sei die Entlassung als nicht zugegangen i.S.v. § 130 BGB zu betrachten. Auch die Wiederholung der fristlosen Kündigung im Gütetermin, konnte mangels Zustimmung des Arbeitsamtes nicht rechtswirksam werden. Das ArbG war der Ansicht, dass aufgrund Ziff. 16 und 19 des Kontrollratsbefehls Nr. 3 jede Entlassung durch das Arbeitsamt genehmigungspflichtig sei, unabhängig, ob in Privatwirtschaft oder öffentlichen Betrieben. Des Weiteren führte das Gericht aus, dass sich die gleiche Rechtslage aus der Anwendung der APIWVO samt der 1. DVO der APIWVO ergebe, da diese nicht im Widerspruch zu den Bestimmungen des Kontrollratsbefehls Nr. 3 stehe und nach dieser Verordnung jede Kündigung ohne Zustimmung des Arbeitsamtes nichtig sei.⁶³⁸ Nachdem die Entlassung als rechtsunwirksam erachtet wurde, wurde dem Kläger zudem ein Anspruch auf Entschädigung für die Zeit der Arbeitslosigkeit zuerkannt.

[2]. Berufung Az. II LA 68/47 LAG Frankfurt a.M. vom 19.08.1947

Im Ergebnis schloss sich das LAG in der Entscheidung mit dem Az. II LA 68/47 dem angegriffenen erstinstanzlichen Urteil an. In seiner Begründung wich das Berufungsgericht allerdings deutlich von der Vorgängerentscheidung ab. Die fehlende Zustimmung des Arbeitsamtes sei vom Kläger zu Unrecht gerügt worden. Denn wie die Kammer bereits in dem Urteil Az. II LA 45/47 vom 10.06.1947 mit eingehender Begründung ausgeführt hatte, sei die APIWVO samt Ausführungsverordnungen in Hessen nach wie vor in Kraft und gerade nicht durch Kontrollratsbefehl Nr. 3 abgeändert oder aufgehoben. Damit sei weiterhin gemäß der 2. DVO vom 07.06.1941 die Zustimmung des Arbeitsamtes nicht erforderlich für die Kündigung seitens Behörden. Daran hätte auch Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 nichts geändert, da der Entschluss zur Kündigung durch eine Behörde nicht der Nachprüfung durch das Arbeitsamt für bedürftig erachtet werde. Außerdem sei im vorliegenden Fall die vom Kontrollratsbefehl erforderliche Anzeige der Kündigung am Arbeitsamt ordnungsgemäß erfolgt. Die Kündigung vom 30.06.1946 war aber aufgrund des Zusatzes einer Bedingung unwirksam. Erst die Kündigung im Gütetermin habe eine wirksame Kündigungserklärung dargestellt. Das Lehrverhältnis des Klägers sei als Lehrverhältnis nach den Vorschriften über die Dienstverhältnisse von Postjungboten nur aus wichtigem Grund kündbar. Diese Vorschrift sei mit § 127 b GewO vergleichbar. Dementsprechend könne ein Lehrverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur aus wichtigem Grund innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis des wichtigen Grundes gekündigt werden. Bei seiner Prüfung kam das Berufungsgericht zu der Überzeugung, dass ein solcher wichtiger Grund nicht gegeben, die Kündigung dementsprechend unwirksam war. Die Beklagte und Berufungsklägerin hatte demnach grundsätzlich bis Ende April, dem Ende der Lehrzeit, dem Kläger die Unterhaltsbeihilfe zu zahlen. Da dieser allerdings bereits am 26.03.1947 ein neues Dienstverhältnis angetreten hatte, wurde die Zahlungsfrist auf diesen Zeitpunkt begrenzt.

⁶³⁸ Die Ausnahmebestimmungen sowohl in der APIWVO als auch der 1. DVO wurden nicht erwähnt.

*bb. Az. A 97/47 ArbG Offenbach vom 20.11.1947*⁶³⁹

Die Urteilsdarstellung siehe bereits auf S. 80 ff.

*cc. Az. A 122/47 ArbG Hanau vom 05.01.1948*⁶⁴⁰

In diesem unter dem Az. A 122/47 geführten Verfahren klagte ein Arbeiter auf Herausgabe seiner Arbeitspapiere. Das Arbeitsverhältnis wurde am 06.11.1947 fristlos ohne Zustimmung des Arbeitsamtes gekündigt. Das Gericht führte in den Gründen aus, dass grundsätzlich an dem Rechtsgrundsatz festgehalten werden müsse, dass eine Kündigung ohne Zustimmung des Arbeitsamtes unwirksam sei, denn die APLWVO sei eine zwingende Vorschrift, die vorliegend nicht beachtet worden sei. Im streitgegenständlichen Fall sei die fehlende Zustimmung des Arbeitsamtes durch das Gericht allerdings ausnahmsweise zu ersetzen, um eine der Parteien vor einem unersetzlichem Schaden zu bewahren.

*dd. Az. A 123/47 ArbG Hanau vom 05.01.1948*⁶⁴¹

Der Kläger im Verfahren mit dem Az. A 123/47 war von Beruf Mechaniker und wurde im September 1947 dem Beklagten als Dreher zugewiesen. Am 22.10.1947 beantragte er beim Arbeitsamt Hanau, Nebenstelle Langenselbold, die Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses entsprechend Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 und der APLWVO. Zur Begründung gab er an, eine Beschäftigung in dem von ihm erlernten Beruf fortsetzen zu wollen. Nachdem sein Gesuch abgelehnt wurde, erhob er am 21.11.1947 Klage beim ArbG Hanau auf Herausgabe der Arbeitspapiere und Ersetzung der Zustimmung des Arbeitsamtes durch Urteil. Die Beklagte selbst hatte keine Einwände gegen die Lösung des Arbeitsverhältnisses, konnte den Kläger ohne behördliche Zustimmung aber nicht freigeben, da sonst das Arbeitsamt eine weitere Zuweisung von Arbeitskräften ablehnen würde. In den Entscheidungsgründen stellte das Gericht fest, dass nach den gesetzlichen Bestimmungen des Kontrollratsbefehls Nr. 3 und der Arbeitsplatzwechselverordnung die Lösung eines Arbeitsverhältnisses erst dann wirksam ist, wenn das zuständige Arbeitsamt seine Zustimmung erteilt habe. Da entsprechend § 1 Ziff. 3 APLWVO mit der Zustimmung des Arbeitsamtes nicht über die Berechtigung der Kündigung entschieden werde, herrsche die Rechtsauffassung, dass beim Versagen der Zustimmung durch das Arbeitsamt, die Gründe bei Klageantrag einer Prüfung durch das ArbG unterlägen. Weiter wurde ausgeführt, dass nicht in jedem Fall die fehlende Zustimmung des Arbeitsamtes durch das ArbG ersetzt werden könne, da dieses seine Entscheidung unter dem Gesichtspunkt des Arbeitseinsatzes, der Arbeitslenkung und der wirtschaftlichen Notwendigkeit treffe. Vorliegend würde es sich um eine solche Ausnahme handeln. Sowohl mangels Eignung für die Tätigkeit als Dreher als auch, um einem jüngeren Menschen die weitere Ausbildung im erlernten Beruf nicht unmöglich zu machen und aufgrund des

⁶³⁹ HStAD H 16 Offenbach Nr. 2.

⁶⁴⁰ HHStAW Abt. 905 Nr. 32.

⁶⁴¹ HHStAW Abt. 905 Nr. 32.

Einverständnisses der Beklagten mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses wurde das Arbeitsverhältnis vom Arbeitsgericht für aufgelöst erklärt.

*ee. Az. A 121/47 ArbG Hanau vom 20.01.1948*⁶⁴²

In dem Verfahren mit dem Az. A 121/47 klagte ein Ladengeschäft gegen seinen als Verkäufer angestellten Mitarbeiter. Mit Schreiben vom 01.11.1947 kündigte die Klägerin dem Beklagten fristlos, wogegen der Beklagte am 03.11.1947 Einspruch beim Betriebsrat erhob. Infolgedessen erhob die Klägerin mit Schreiben vom 12.11.1947 Klage auf Feststellung der Wirksamkeit der Kündigung. Die Klägerin beantragte am 21.10.1947 nach vorheriger Erörterung mit dem Betriebsrat beim Arbeitsamt Hanau die Zustimmung zur fristgemäßen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsamt erteilte daraufhin seine Zustimmung unter der Bedingung, dass die Fürsorgestelle für Schwerbeschädigtenfürsorge ihr Einverständnis erteilt. Daraufhin wurde am 27.10.1947 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.11.1947 ausgesprochen. Nachdem die Kündigungsschreiben mehrfach zurückgesandt wurden, erfolgte am 01.11.1947 die fristlose Entlassung des Beklagten. Nach Überzeugung des Gerichts hatte die Beweisaufnahme ergeben, dass der Beklagte unter anderem ein Schwarzhandelsgeschäft geführt hatte und für ein Kassendefizit verantwortlich war. Die Klägerin sei daher berechtigt das Arbeitsverhältnis zu lösen. Zunächst habe die Klägerin zugunsten des beruflichen Fortkommens des Beklagten das Arbeitsverhältnis lediglich fristgemäß lösen wollen, wozu sie auch entsprechend der Verordnung vom 01.09.1939 die Zustimmung des Arbeitsamtes beantragt habe, welcher ihr unter oben genannter Auflage auch gewährt worden sei. Der Klage wurde schließlich stattgegeben, da ein wichtiger Grund i.S.d. § 71 Abs. 1 HGB und § 626 BGB gegeben sei und die Klägerin darüber hinaus auch für die fristlose Kündigung die nachträgliche Zustimmung des Arbeitsamtes erhalten habe.

*ff. Az. A 127/47 ArbG Hanau vom 27.01.1948*⁶⁴³

In der folgenden Entscheidung mit dem Az. A 127/47 war die Klägerin ab dem 15.10.1947 bei der Beklagten als Stenotypistin beschäftigt. Am 18.11.1947 wurde sie von der Beklagten des Diebstahls bezichtigt. In der darauffolgenden Auseinandersetzung äußerte die Klägerin, unter solchen Umständen nicht länger mit der Beklagten zusammenarbeiten zu können. Am folgenden Tag, es handelte sich um den Buß- und Betttag, erschien die Klägerin nicht zur Arbeit. Die Äußerung der Klägerin legte die Beklagte als Kündigungserklärung aus und erklärte mit Schreiben vom 19.11.1947 das Einverständnis mit der Beendigung der Zusammenarbeit. Dieses Schreiben wurde von der Klägerin wiederum als fristlose Kündigung durch die Beklagte aufgefasst. Gegen diese Kündigung wendete sich die Klägerin mit ihrer Klage. Das Gericht stellte in den Urteilsgründen fest, dass gem. § 626 BGB ein Arbeitsverhältnis nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden könne. Diesbezüglich seien die Gründe in § 72 HGB aufgeführt. Entsprechend § 72 Ziff. 1 HGB reiche ein bloßer

⁶⁴² HHStAW Abt. 905 Nr. 32.

⁶⁴³ HHStAW Abt. 905 Nr. 32.

Diebstahlsverdacht allerdings nicht um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Auch könne die Äußerung der Klägerin, ohne Auflösung des Diebstahlsverdachts die Zusammenarbeit nicht mehr fortsetzen zu wollen, nicht als erhebliche Ehrverletzung i.S.v. § 72 Ziff. 4 HGB ausgelegt werden. Denn eine Kündigung müsse in einer für den Vertragspartner erkennbaren Art und Weise ausgesprochen werden. Dagegen stelle aber die Mitteilung der Annahme der Kündigung vom 19.11.1947, gefolgt von der Zustellung der Arbeitspapiere am 21.11.1947 eine fristlose Entlassung durch die Beklagte dar. Da nach dem klaren Wortlaut der Arbeitsplatzwechselverordnung auch bei einer fristlosen Kündigung die Zustimmung des Arbeitsamts einzuholen sei und der Beklagten gem. § 618 BGB die Verpflichtung obliege, für die Sicherheit des Büros Sorge zu tragen, entschied das Gericht, dass die Beklagte, die Lösung des Arbeitsverhältnisses schuldhaft veranlasst hatte. Nachdem die Klägerin zwischenzeitlich ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen war, wurde die Beklagte zur Zahlung eines Monatsgehalts verurteilt.

gg. Az. A 12/48 ArbG Hanau vom 29.01.1948⁶⁴⁴

Der Kläger in der arbeitsgerichtlichen Streitigkeit mit dem Az. A 12/48 war seit 1920 bei der Beklagten als Angestellter beschäftigt. Seit dem 1. Weltkrieg war er zudem Kriegsbeschädigter. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit hatte er Aufsichtsfunktionen und die Schlüsselgewalt im Werk der Beklagten inne. Am 24.10.1947 wurde dem Kläger vom Betriebsrat mitgeteilt, dass er bis auf weiteres beurlaubt sei und die Arbeitsstelle nicht mehr betreten dürfe. Mit Einschreiben vom 18.12.1947 wurde er fristlos entlassen. Kündigungsgrund war der Verdacht eines Zementdiebstahls. Das Gericht prüfte zunächst den Sachverhalt des Diebstahls. Ein Diebstahl war nach Ansicht des ArbG zwar nicht nachweisbar, aber der Verdacht sei durchaus gerechtfertigt. Dementsprechend habe die Beklagte den Kläger fristlos entlassen können. Die Beklagte hatte die Zustimmung zur Kündigung sowohl von Arbeitsamt als auch Fürsorgestelle beantragt, wobei sie seitens der Fürsorgestelle verweigert worden war. Im Falle einer fristlosen Kündigung sei allerdings eine Zustimmung der Fürsorgestelle, so das Gericht, nicht erforderlich. Das Arbeitsamt erteilte am 01.11.1947 ausdrücklich seine Zustimmung zur fristlosen Kündigung. Nachdem die Beklagte erst am 18.12.1947 von der Möglichkeit zur Kündigung Gebrauch machte und diese nicht bereits umgehend nach Erhalt der Zustimmung des Arbeitsamts erklärte, kam das Gericht allerdings zu der Auffassung, dass die Beklagte eine fristlose Entlassung nicht vornehmen wollte. Zudem könne eine einmalige, geringfügige Fahrlässigkeit eines derart langjährigen Angestellten nach Treu und Glauben eine fristlose Entlassung nicht rechtfertigen. Die fristlose Kündigung sei daher unwirksam. Das Gericht führte aber weiter aus, dass die Beklagte aufgrund des beeinträchtigten Vertrauens unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen wie z.B. Kündigungsschutzgesetz, Arbeitsplatzwechselverordnung oder auch Schwerbeschäftigtengesetz kündigen könne.

⁶⁴⁴ HHStAW Abt. 905 Nr. 33.

*hh. Az. A 33/48 ArbG Hanau vom 13.04.1948*⁶⁴⁵

In dem unter dem Az. A 33/48 geführten Verfahren klagte eine Keramikerin gegen die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses vom 27.02.1948. Die Klägerin war seit dem 01.06.1938 bei der Beklagten beschäftigt. Aufgrund von Kohlenmangel wurde das Werk am 15.03.1945 vorübergehend stillgelegt. Daher vereinbarten die Parteien für diese Zeit ein Ruhen der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Am 26.02.1948 beantragte die Beklagte beim Arbeitsamt die Zustimmung zur Kündigung. Mit Schreiben vom 25.03.1948 wurde die Zustimmung zur Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt erteilt. Das ArbG führte aus, dass nach der APIWVO Ziffer 2⁶⁴⁶ eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Arbeitsamtes rechtsunwirksam sei. Eine nachträgliche Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses gem. § 1 Ziff. 2 HS 2 APIWVO sei weder beantragt noch erteilt worden. Nachdem das Kündigungsgesetz vom 09.07.1926 anwendbar sei, sei das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der 3-monatigen Kündigungszeit zum 30.06.1948 rechtswirksam gelöst worden. Für die Zeit des ruhenden Arbeitsverhältnisses stünden der Klägerin zwar keine Gehaltsansprüche zu, dafür aber für den Zeitraum der theoretischen Beschäftigungsmöglichkeit bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist.

*ii. Az. A 26/48 ArbG Limburg vom 14.04.1948*⁶⁴⁷

In diesem Verfahren mit dem Az. A 26/48 wendete sich der Kläger gegen seine fristlose Kündigung. Der Kläger war ab dem 01.09.1947 bei dem Beklagten als Beifahrer beschäftigt. Nachdem er einer Anweisung des Beklagten nicht nachkam, wurde ihm seine Entlassung mitgeteilt. Eine Zustimmung des Arbeitsamtes zur Lösung des Arbeitsverhältnisses wurde vom Beklagten nicht eingeholt. Zunächst prüfte das ArbG das Vorliegen eines wichtigen Grundes und verneint dies, da der Beklagte den Kläger zu einer ungesetzlichen Handlung aufgefordert habe, die der Kläger berechtigterweise habe verweigern dürfen. Ein wichtiger Grund, der zur fristlosen Kündigung berechtigen würde, liege damit nicht vor. Der Beklagte hätte demgemäß lediglich fristgerecht mit Zustimmung des Arbeitsamtes kündigen können. Das Gericht führte dazu weitergehend aus, dass das Kündigungsrecht des Arbeitgebers bereits seit Beendigung des Ersten Weltkrieges eingeschränkt und seit dem 01.09.1939 die Freizügigkeit bezüglich der Arbeitsverträge vollkommen aufgehoben sei. Seit dieser Zeit sei die Lenkung der Arbeitskräfte dem freien Spiel des Wirtschaftslebens entzogen und Arbeitsverhältnisse könnten nur noch unter Mitwirkung des Arbeitsamtes geschlossen oder gelöst werden. Hinsichtlich der geltenden Rechtslage führte das Gericht aus, dass durch Kontrollratsbefehls Nr. 3 die APIWVO aufrechterhalten, auf Behörden und Beamte ausgedehnt und verschärft worden sei.

⁶⁴⁵ HHStAW Abt. 905 Nr. 33.

⁶⁴⁶ So im Urteil zitiert.

⁶⁴⁷ HHStAW Abt. 906 Nr. 19.

*jj. Az. A 72/48 ArbG Limburg vom 01.07.1948*⁶⁴⁸

In diesem arbeitsgerichtlichen Verfahren mit dem Az. A 72/48 wurde auf Zahlung von Schadenersatz geklagt. Der Kläger war bei dem Beklagten ab April 1948 als Kraftfahrer beschäftigt. Am 17.06.1948 wurde er aufgrund von Zweifeln an seiner Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit fristlos gekündigt. Der Kündigung hatte der Kläger nicht widersprochen, sondern sich sofort um einen neuen Arbeitsplatz bemüht. Ein neues Arbeitsverhältnis konnte allerdings nicht eingegangen werden, da dem Arbeitsamt weder die fristlose Entlassung des Klägers mitgeteilt, noch die Zustimmung zur fristlosen Entlassung beantragt worden sei. Der Kläger begründete den geltend gemachten Anspruch, dass ihm durch das schuldhafte Verhalten des Beklagten ein Lohnausfall entstanden sei. Das Gericht stellte fest, dass der für die geltend gemachte Schadenersatzforderung erforderliche Lohnausfalls nicht bewiesen sei. Da der Beklagte aber erst mit Schreiben vom 24.06.1948 die Zustimmung zur Entlassung beantragt hatte, konnte die Zustimmung frühestens am 25.06.1948 erfolgen und die fristlose Kündigung, entsprechend dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 in Verbindung mit der APIWVO und der herrschenden Rechtsprechung, erst mit der Zustimmung des Arbeitsamtes rechtswirksam werden. Das Gericht gelangte dementsprechend zu der Überzeugung, dass die Entlassung am 24.06.1948 rechtswirksam geworden sei, da nach der Übung der Arbeitsämter diese im Falle einer fristlosen Entlassung grundsätzlich immer ihre Zustimmung geben und zwar im Regelfalle rückwirkend auf den Tag der Antragstellung. Nachdem der Kläger bis einschließlich 19.06.1948 Lohn empfangen habe, stünde ihm nur noch ein Lohnanspruch für die Zeit bis einschließlich 23.06.1948 zu.

*kk. Az. A 101/48 ArbG Limburg vom 02.08.1948 und Az. II LA 118/48 LAG Frankfurt a.M. vom 05.09.1948*⁶⁴⁹

[1]. Az. A 101/48 ArbG Limburg vom 02.08.1948

Bei dem Verfahren mit dem Az. A 101/48 klagte ein Stadtsekretär auf Feststellung, der Unwirksamkeit der ihm am 15.12.1947 zum 31.08.1948 erklärten Kündigung und Feststellung des Fortbestands des Dienstverhältnisses. Der Kläger war ab dem 17.11.1947 bei der Beklagten, einer Stadtverwaltung, angestellt. Die Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses wurde nicht eingeholt. Das Gericht prüfte vorab, ob die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der APIWVO bzw. des Kontrollratsbefehls Nr. 3 vom 17.01.1946 bei der Kündigung beachtet worden waren. Es führte aus, dass die APIWVO in Verbindung mit Ziff. 16 des Kontrollratsbefehls Nr. 3 zweifelsfrei auch auf Angestellte und Beamte der Behörden und öffentlich-rechtlichen Körperschaften Anwendung finde, wie dies bereits wiederholt vom LAG festgestellt worden sei. Nachdem die Beklagte plante an Stelle des Klägers eine andere Person neu einzustellen, beabsichtigte sie einen Arbeitsplatzwechsel im Rechtssinne. Ein solcher Arbeitsplatzwechsel hätte der Zustim-

⁶⁴⁸ HHStAW Abt. 906 Nr. 19.

⁶⁴⁹ HHStAW Abt. 906 Nr. 19.

mung des Arbeitsamtes entsprechend § 16 Kontrollratsbefehls Nr. 3⁶⁵⁰ bedurft. Die ohne Zustimmung des Arbeitsamtes erklärte Kündigung verstoße daher gegen ein gesetzliches Verbot und sei bereits aus diesem Grund rechtsunwirksam. Zusätzlich prüfte das Gericht noch die sachliche Berechtigung der Kündigung. Diesbezüglich gelangte das Gericht zu der Einschätzung, dass die Kündigung einen Willkürakt darstelle und zudem gegen Treu und Glauben §§ 157, 242 BGB verstoße.

[2]. Az. II LA 118/48 LAG Frankfurt a.M. vom 05.10.1948

Das Berufungsurteil mit dem Az. II LA 118/48 änderte das erstinstanzliche Urteil dahingehend ab, dass festgestellt wurde, dass das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis auch nach dem 31.08.1948 fortbestehe. Im übrigen wurde die Klage abgewiesen. Das LAG kritisierte die Begründung des Arbeitsgerichts unter anderem dahingehend, dass dieses neben dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 auch die APIWVO anwendete, obwohl es sich bei der Beklagten um eine Stadtgemeinde handle. Die Kammer vertrete in ständiger Rechtsprechung, dass der Kontrollratsbefehl Nr. 3 die APIWVO nicht aufgehoben habe, sondern, dass beide Regelungen das gleiche Ziel verfolgen würden, wenn auch auf unterschiedlichem Wege: „Die Arbeitsplatzwechselverordnung sucht dieses Ziel dadurch zu erreichen, dass es die Zustimmung des Arbeitsamtes knüpft an die rechtliche Willenserklärung der Lösung des Arbeitsvertrages, während der Kontrollratsbefehl Nr. 3 diese Planung herbeiführt, indem er anknüpft an einen tatsächlichen Vorgang, nämlich den Arbeitsplatzwechsel.“ Nach Auffassung der Kammer sei für Gemeinden die Einholung einer Zustimmung des Arbeitsamtes bei der Lösung von Arbeitsverhältnissen entsprechend der 2. DVO der APIWVO vom 07.03.1941 nicht erforderlich, dieses Erfordernis ergebe sich vorliegens aber aufgrund des Kontrollratsbefehls Nr. 3.

II. Az. A 209/48 ArbG Hanau vom 28.09.1948⁶⁵¹

In diesem Verfahren mit dem Az. A 209/48 klagte ein Betonarbeiter auf Kündigungswiderruf gegen die fristlose Kündigung vom 09.09.1948. Eine Zustimmung des Arbeitsamtes wurde bis zur mündlichen Verhandlung nicht erteilt. Das ArbG führte hier aus, dass entsprechend § 1 Ziff. 1 APIWVO eine Kündigung nur ausgesprochen werden dürfe, wenn das Arbeitsamt der Lösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt habe. Denn eine Kündigung ohne Zustimmung des Arbeitsamtes sei gem. § 1 Ziff 2 APIWVO unwirksam, wenn nicht in Ausnahmefällen das Arbeitsamt nachträglich zustimmt. Zur Geltung der APIWVO wurde ausgeführt, dass diese Vorschrift zwingend und in der Arbeitsrechtsprechung fest verankert sei. Da der Kläger auf eine Weiterbeschäftigung verzichtete, wurde die Beklagte zur Zahlung des Gehalts bis zur Aufnahme der neuen Beschäftigung verurteilt, da die gesetzlichen Vorschriften bei der Kündigung nicht beachtet wurden.

⁶⁵⁰ So im Urteil zitiert.

⁶⁵¹ HHStAW Abt. 905 Nr. 33.

*mm. Az. A 221/48 ArbG Hanau vom 21.10.1948*⁶⁵²

In dieser arbeitsrechtlichen unter dem Az. A 221/48 geführten Streitigkeit klagte ein Strickmeister gegen seine Kündigung. Mit Schreiben vom 16.07.1948 wurde diesem zum 30.09.1948 gekündigt. Die Zustimmungserklärung des Arbeitsamts wurde erst am 27.08.1948 erteilt. Das Gericht legte dar, dass nach dem klaren Wortlaut der APIWVO und nach der bisherigen Rechtsprechung eine Kündigung erst dann rechtswirksam werde, wenn die Zustimmung des Arbeitsamtes tatsächlich vorliege. In diesem Falle wurde die Klage im Ergebnis gleichwohl abgewiesen, was vom Gericht damit begründet wurde, dass es sich um ein nicht ordnungsgemäß eingegangenes Arbeitsverhältnis gehandelt habe und dies bei der Lösung zu Verspätungen geführt habe.

*nn. Az. A 256/48 ArbG Hanau vom 02.12.1948*⁶⁵³

Der Kläger in dem Verfahren mit dem Az. A 256/48 war bei der Beklagten seit dem 04.09.1945 als Schlosser und Schleifer beschäftigt. In der Betriebsratsperiode 1947/48 gehörte er dem Betriebsrat an. Neuwahlen für die nächste Betriebsratsperiode hatten noch nicht stattgefunden. Die Zustimmung des Arbeitsamtes wurde von der Beklagten am 28.07.1948 beantragt und auf telefonische Rückfrage zunächst mündlich erteilt. Die schriftliche Zustimmung wurde am 29.07.1948 übersandt. Mit Schreiben vom 28.07.1948 wurde dem Kläger und acht weiteren Mitarbeitern mit 14-tägiger Frist mit Wirkung zum 11.08.1948 die Kündigung erklärt. Im Wesentlichen prüfte das Gericht, ob der Kläger zum Zeitpunkt der Kündigung noch Betriebsrat war und dementsprechend der spezielle Kündigungsschutz aus Art. IX KRG Nr. 22 und § 29 Betriebsrätegesetz zu beachten wäre. Hinsichtlich der APIWVO wurde schlicht festgestellt, dass die Kündigung nach telefonischer Zustimmung des Arbeitsamtes vom 28.07.1948 ausgesprochen wurde und die schriftliche Zustimmung gemäß der APIWVO am 29.07.1948 erfolgte. Im Übrigen wurde die Betriebsratseigenschaft bejaht und der Klage auf Kündigungswiderruf stattgegeben.⁶⁵⁴

*oo. Az. A 415/48 ArbG Hanau vom 20.01.1949*⁶⁵⁵

In dem vorliegenden Verfahren mit dem Az. A 435/48 war der schwerkriegsbeschädigte Kläger seit dem 25.06.1947 als Schreiner bei der Beklagten beschäftigt. Bei seiner Einstellung wurde eine bestimmte Arbeitszeit aufgrund seiner Beschädigung vereinbart. Am 19.11.1948 wurde ihm fristlos wegen häufiger unerlaubter Abwesenheit vom Arbeitsplatz, ungenehmigter Urlaubsnahme und einer 3-wöchigen Krankheitsabwesenheit ohne Krankmeldung gekündigt.

⁶⁵² HHStAW Abt. 905 Nr. 33.

⁶⁵³ HHStAW Abt. 905 Nr. 33.

⁶⁵⁴ Gegen dieses Urteil wurde von der Beklagten Berufung beim LAG Frankfurt a.M. eingelegt. Das Berufungsurteil, Az. II LA 3/49 vom 09.02.1949 (HHStAW Abt. 905 Nr. 33) bestätigte die erste Instanz. Hinsichtlich einer Unwirksamkeit der Kündigung aufgrund der lediglich mündlich erteilten Zustimmung des Arbeitsamtes vor Ausspruch der Kündigung bzw. schriftlichen Zustimmung nach Kündigungsausspruch wurden keine Ausführungen angestellt.

⁶⁵⁵ HHStAW Abt. 905 Nr. 33.

Gegen diese fristlose Entlassung erhob der Kläger zunächst Einspruch. Nachdem diesem nicht abgeholfen wurde, erhob er Klage, dass die fristlose Entlassung willkürlich, nicht betriebsbedingt und unbillig hart sei. Vom Arbeitsgericht wurde geprüft, ob ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung vorlag. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme wurde keiner der Kündigungsgründe für stichhaltig befunden. Zudem seien die, der Entlassung zu Grunde liegenden Tatsachen dem Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung länger als eine Woche bekannt gem. § 123 GO, so dass die fristlose Kündigung nicht mehr darauf habe gestützt werden können. Außerdem sei eine Zustimmung des Arbeitsamts nicht entsprechend der APLWVO vor Ausspruch der Kündigung beantragt, sondern erst am 23.11.1948. Der Klage wurde daher stattgegeben.

pp. Az. A 446/48 ArbG Hanau vom 08.02.1949⁶⁵⁶

Der Kläger in dem Verfahren mit dem Az. A 446/48 war gelernter Dachdecker und wurde von der Beklagten am 08.12.1948 als Bauhilfsarbeiter eingestellt. In diese Tätigkeit wurde der Kläger durch das Arbeitsamt eingewiesen. Bereits am 10.12.1948 wurde er wegen Arbeitsunlust fristlos entlassen. Die Zustimmung des Arbeitsamtes wurde erst nachträglich am 16.12.1948 beantragt und mit Schreiben vom 22.12.1948 als Zustimmung zur fristgemäßen Kündigung erteilt. Das Gericht prüfte daraufhin das Vorliegen eines Grundes zur fristlosen Entlassung gem. § 123 GO sowie die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen der APLWVO für die fristlose Entlassung. Die Beweisaufnahme konnte keine beharrliche Arbeitsverweigerung i.S.v. § 123 Ziff. 3 GO feststellen. Daher habe die Beklagte unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist kündigen müssen. Zudem habe die Beklagte, da kein Probearbeitsverhältnis vereinbart gewesen sei, vor Aussprache der fristlosen Kündigung die Zustimmung gem. § 1 APLWVO einholen müssen. Nachdem das Arbeitsamt die Zustimmung zur fristgemäßen Kündigung erteilt hatte, konnte die Beklagte frühestens zum 19.12.1948 das Arbeitsverhältnis lösen. Das Gericht stellte klar, dass es zur Abänderung dieser Entscheidung nicht berechtigt sei. Das Arbeitsverhältnis ende damit am 18.12.1948.

qq. Az. A 113/49 ArbG Limburg vom 21.02.1949⁶⁵⁷

In dem Verfahren mit dem Az. A 113/49 klagte der Kläger auf entgangenen Verdienst. Am 29.12.1948 wurde das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt und am 30.12.1948 beim zuständigen Arbeitsamt die Zustimmung zur Entlassung beantragt. Diese wurde am 04.04.1949 mit Wirkung ab dem 31.12.1948 zum nächstmöglichen Zeitpunkt erteilt. Da eine Zustimmung zur fristlosen Entlassung des Klägers nicht vorläge, sei die Entlassung entsprechend der herrschenden Rechtsprechung zu § 1 APLWVO und Kontrollratsbefehl Nr. 3 Ziff. 16 nichtig. Weiter führte es aus, es sei unerheblich, wenn das Arbeitsamt versehentlich eine Zustimmung zur fristgerechten Kündigung erteilt habe, da die Beklagte sich um eine Abänderung der Zustimmung habe bemühen müssen. Nachdem dies nicht erfolgt sei, sei die Beklagte nur zur fristgerechten Kündigung berechtigt gewesen.

⁶⁵⁶ HHStAW Abt. 905 Nr. 33.

⁶⁵⁷ HHStAW Abt. 906 Nr. 20.

Darüber hinaus sei eine fristlose Kündigung auch nicht berechtigt gewesen. Die Beklagte wurde daher zur Zahlung des Gehalts bis zum Ende der Kündigungsfrist verurteilt.

*rr. Az. 1 A 2007/49 ArbG Wiesbaden vom 16.12.1949*⁶⁵⁸

In der Entscheidung mit dem Az. 1 A 2007/49 wurde dem Kläger ohne Zustimmung des Arbeitsamtes mit Schreiben vom 02.02.1949 gekündigt. Das Gericht stellte die Unwirksamkeit der Kündigung fest und begründete dies damit, dass im Februar 1949 die APIWVO noch uneingeschränkt in Kraft gewesen sei und daher anzuwendendes Recht dargestellt habe.

*ss. Az. 1 A 2245/49 ArbG Wiesbaden vom 18.11.1949*⁶⁵⁹

In der unter dem Az. 1 A 2245/49 geführten arbeitsgerichtlichen Streitigkeit wurde dem Kläger mit Schreiben vom 15.08.1949 zum 15.09.1949 gekündigt. Der Kläger war seit dem Jahr 1946 bei dem Stammunternehmen in Wiesbaden und ab dem 01.04.1949 in einer Außenstelle des Unternehmens als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. Der Kläger brachte vor, dass er erst mit Wirkung zum 30.09.1949 gekündigt werden könne. Nachdem er die Möglichkeit bekam ein neues Arbeitsverhältnis zum 15.09.1949 anzutreten, erklärte er sich unter Verzicht auf die Kündigungsfrist mit dem Ausscheiden zu diesem Zeitpunkt einverstanden. Klagegegenstand war daher lediglich, die Zahlung des bis zum 15.09.1949 ausstehenden Gehalts, da die Beklagte aufgrund vermeintlich zuviel gewährten Urlaubs nicht das volle Gehalt ausbezahlt hatte. Die Beklagte war der Ansicht, dass das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate bestanden habe und daher die Anwartschaft für eine Urlaubsgewährung noch nicht erfüllt gewesen sei. Das Gericht führte aus, dass zur Lösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Wiesbadener Stammunternehmen die Zustimmung des Arbeitsamtes entsprechend den Vorschriften der APIWVO und für die Zuweisung zu dem neuen Arbeitsverhältnis in Frankfurt a.M. eine Zuweisung des Arbeitsamtes gem. Kontrollratsbefehl Nr. 3 erforderlich gewesen wäre. Eine Kündigung wäre vor dem Wechsel des Beschäftigungsortes allerdings nicht erfolgt, sondern nur eine Vereinbarung zwischen dem Leiter des Stammunternehmens und dem Leiter der Zweigstelle. Rechtlich bestehe das Arbeitsverhältnis folglich fort, auch wenn die Lohnzahlung ab dem 01.04.1949 durch die Zweigstelle erfolgt sei. Überdies sei das Kündigungsschreiben auf einem Briefbogen des Stammunternehmens verfasst worden. Der Urlaub sei folglich zu Recht gewährt worden und der erfolgte Lohnabzug somit unzulässig, weshalb der Klage stattzugeben sei.

⁶⁵⁸ HHStAW Abt. 908 Nr. 272.

⁶⁵⁹ HHStAW Abt. 908 Nr. 273.

tt. Az. 2 A 1224/48 ArbG Wiesbaden vom 08.02.1949⁶⁶⁰

[1]. Az. 2 A 1224/48 ArbG Wiesbaden vom 08.02.1948

Der Kläger in der folgenden arbeitsgerichtlichen Streitigkeit mit dem Az. 2 A 1224/48 wurde am 01.08.1947 als Klägergehilfe bei der Geschäftsstelle des ersten öffentlichen Klägers der Kammer Frankfurt a.M. eingestellt und mit Benennungsurkunde vom 18.11.1947 zum öffentlichen Kläger berufen. Mit Schreiben vom 12.08.1948 wurde er aufgrund der zum 30.09.1948 angeordneten Auflösung der Spruchkammern mit Wirkung zum 30.09.1948 von seinem Amt abberufen. Daraufhin erhob er Feststellungsklage mit dem Antrag festzustellen, dass der Widerruf der Ernennung als öffentlicher Kläger keine Kündigung seines Arbeitsverhältnisses darstelle. Mit einem weiteren begehrte er Zahlung von Übergangsgeld. Die Zustimmung des Arbeitsamtes sei nach den Vorschriften der APLWVO und des Kontrollratsbefehls Nr. 3 nur dann erforderlich, wenn ein Arbeitsplatzwechsel vorliege. In diesem Falle handele es sich bei der Beendigung der Tätigkeit des Klägers aber nicht um einen Arbeitsplatzwechsel. Das Arbeitsgericht entschied, dass der Kläger als Beamter auf Widerruf beschäftigt gewesen sei und das Beamtenverhältnis jederzeit habe widerrufen werden konnte, weshalb die Klage in vollem Umfang abzuweisen sei.

[2]. Az. III LA 102/49 LAG Frankfurt a.M. vom 19.05.1949

Die Berufungsinstanz in dem Rechtsstreit mit dem Az. III LA 102/49 kam dagegen nach eingehender Prüfung zu dem Ergebnis, dass der Kläger kein Beamter, sondern Vertragsgestellter gewesen sei. Entsprechend § 16 Abs. 2 TO A habe er daher nur zum Schluss eines Kalendervierteljahrs und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen gekündigt werden können. Die Abberufung als öffentlicher Kläger sei zudem als Kündigungsschreiben auszulegen. Zur Kündigung des Klägers sei die Zustimmung des Arbeitsamtes aber nicht erforderlich gewesen, “[...] da nach der ausdrücklichen Vorschrift der 2. Durchführungsverordnung zur Arbeitsplatzwechselverordnung vom 7. März 1941 RGBL. 1 S. 126 zur Kündigung von Behördenangestellten die Zustimmung des Arbeitsamtes nicht einzuholen ist.” Inwieweit eine Zustimmung entsprechend Kontrollratsbefehl Nr. 3 erforderlich gewesen sei, war nach Ansicht des Gerichts zweifelhaft. Zur Rechtshandlung der Kündigung jedenfalls sei keine Zustimmung notwendig gewesen und ein Arbeitsplatzwechsel i.S.v. Kontrollratsbefehl Nr. 3 habe bislang noch nicht stattgefunden, da der Kläger noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden habe.⁶⁶¹ Der Sachverhalt beurteile sich vorliegend aber nach der ersten Sparverordnung. Diese Verordnung gelte ausdrücklich für die Fälle der Personaleinschränkungen bei allen Behörden, deren Aufgabengebiete ganz oder teilweise weggefallen seien. Der Kläger unterfalle vorliegend aufgrund seiner politischen Inhaftierung während der NS-Zeit dem Kündigungsschutztatbestand des § 14 Abs. 2 der ersten Sparverordnung, so dass die an sich zu-

⁶⁶⁰ HHStAW Abt. 908 Nr. 423.

⁶⁶¹ Hier wurde vom LAG auf die vorangegangenen Entscheidungen vom 23.09.1947 und vom 06.04.1948 in WA Nr. 13 und Nr. 194 verwiesen.

lässige Kündigung rechtlich als unzulässig und unwirksam einzustufen sei und damit nicht zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses geführt habe.

uu. Fazit

In allen dargestellten erstinstanzlichen Urteilen wurde die APIWVO für wirksam befunden und angewendet, soweit ihre Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt waren. Eine ausführliche Begründung der Anwendung und Auseinandersetzung mit dem national-sozialistischen Ursprung der Norm erfolgte in keinem der Fälle. Als Begründung der Anwendbarkeit wurde zumeist lediglich geäußert, dass die Einholung der Zustimmung des Arbeitsamtes gemäß § 1 APIWVO eine zwingende Vorschrift⁶⁶² sei oder es der herrschenden Rechtsprechung⁶⁶³ entspreche. In einer Entscheidung wurde zudem betont, dass die APIWVO noch in Kraft sei, da sie in keinem Widerspruch zu Kontrollratsbefehl Nr. 3 stehe.⁶⁶⁴ Gleiches wurde in einer Entscheidung hinsichtlich der 1. DVO der APIWVO geäußert.⁶⁶⁵ Ebenso wurde dementsprechend teilweise begründungslos die APIWVO zusammen mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 zur Urteilsbegründung herangezogen.⁶⁶⁶ Ein Urteil äußerte sich etwas ausführlicher zum Verhältnis der beiden Gesetze dahingehend, dass der Kontrollratsbefehl zu einer Verschärfung der Rechtslage hinsichtlich des Arbeitsplatzwechsels geführt habe, da das Zustimmungserfordernis nunmehr auch auf die Behörden und Beamten ausgedehnt und damit verschärft wurde.⁶⁶⁷ In dieser Entscheidung wurde daneben die Weitergeltung der APIWVO noch mit einer historischen Argumentation begründet, dass unter anderem das Kündigungsrecht des Arbeitgebers bereits seit dem Ersten Weltkrieg eingeschränkt sei.⁶⁶⁸

Für eine Anwendung der 2. DVO der APIWVO in der ersten Instanz ließ sich in den Urteilssammlungen der hessischen Arbeitsgerichte enthaltenen Entscheidungen kein Beleg finden. Einige Entscheidungen handeln von Kündigungen eines Angestellten im Öffentlichen Dienst.⁶⁶⁹ Diese Entscheidungen setzten jeweils eine Zustimmungserklärung für die Kündigung voraus, ohne auf eine potentielle Anwendbarkeit der 2. DVO der APIWVO einzugehen.⁶⁷⁰ Damit zeigt sich, dass die 2. DVO der APIWVO von den Richtern der 1. Instanz offenbar nicht angewendet wurde. Die Handhabung durch die Beru-

⁶⁶² Siehe hierzu Az. A 122/47 ArbG Hanau vom 05.01.1948, S. 125; ArbG Hanau vom 28.09.1948, S. 130 f.

⁶⁶³ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 01.07.1948, S. 129 f.; ArbG Hanau vom 28.09.1948, S. 130 f.; ArbG Hanau vom 21.10.1948, S. 131.

⁶⁶⁴ „Außerdem ist die Arbeitsplatzwechselverordnung vom 1.9.39 RGBl. 1685 nebst erster Durchführungsverordnung vom 6.9.39 RGBl. 1690 noch in Kraft, da sie nicht im Widerspruch steht zu den Bestimmungen des Kontrollratsbefehls Nr. 3. Nach dieser Verordnung ist aber jede Kündigung ohne Zustimmung des Arbeitsamtes nichtig.“, ArbG Limburg vom 11.04.1947, S. 123 f.

⁶⁶⁵ Siehe hierzu ArbG Limburg, vom 11.04.1947, S. 123 f.

⁶⁶⁶ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 01.07.1948, S. 129 f.; ArbG Limburg vom 14.04.1948, S. 128; Az. A 123/47 ArbG Hanau vom 05.01.1948, S. 125 f.; ArbG Limburg vom 21.02.1949, S. 132.

⁶⁶⁷ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 14.04.1948, S. 128.

⁶⁶⁸ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 14.04.1948, S. 128.

⁶⁶⁹ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 11.04.1947, S. 123 f.; ArbG Limburg vom 02.08.1948, S. 129 f.

⁶⁷⁰ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 11.04.1947, S. 123 f.

fungsinstanzen erscheint weniger einheitlich. Während das zeitlich früher ergangene Berufungsurteil, Az. II LA 68/47 vom 19.08.1947 die 2. DVO anwendete, befand das ca. ein Jahr später ergangene, Az. II LA 118/48 vom 05.09.1948 die Zustimmung des Arbeitsamtes zwar nicht nach der 2. DVO der APIWVO für erforderlich, sondern stützte dies auf eine Regelung des Kontrollratsbefehls. Demgemäß wurde die 2. DVO der APIWVO zwar nicht für unanwendbar, aber durch die Vorschrift des Kontrollratsbefehls für überholt befunden.

Weiterhin ist den Urteilen zu entnehmen, dass eine nachträgliche Zustimmung gem. § 1 Abs. 2 APIWVO mit rückwirkender Wirkung des Arbeitsamtes für zulässig erachtet wurde.⁶⁷¹ Nicht möglich, wenn dies auch von den Gerichten nicht ausdrücklich erklärt wurde, war die Umdeutung einer Zustimmungserklärung zu einer fristgemäßen Kündigung in eine Zustimmung zu einer fristlosen bzw. umgekehrt.⁶⁷² In einem einzelnen Fall ersetzte das Gericht die fehlende Zustimmung des Arbeitsamtes; hierbei betonte es aber den Ausnahmecharakter, da das Arbeitsamt seine Entscheidung unter dem Gesichtspunkt des Arbeitseinsatzes, der Arbeitslenkung und der wirtschaftlichen Notwendigkeit treffe.⁶⁷³

b. Veröffentlichte beziehungsweise zweitinstanzliche Entscheidungen

In diesem Unterabschnitt folgt die Darstellung von zweitinstanzlichen und veröffentlichten hessischen Entscheidungen. Dies ermöglicht einen noch umfassenderen Einblick in den Umgang der Rechtsprechung mit der APIWVO sowie ihrer Durchführungsverordnungen zu. Gerade das LAG Frankfurt a.M. veröffentlichte zahlreiche Entscheidungen, in denen dieser Themenkomplex neben weiteren Rechtsfragen behandelt wird. Die Erörterung der Urteile beschränkt sich auf die für diese Studie maßgeblichen Fragestellungen der Anwendung der APIWVO oder etwa den nationalsozialistischen Ursprung der Norm und der Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3.

aa. Weitergeltung der APIWVO und DVOs und ihr Verhältnis zu Kontrollratsbefehl Nr. 3

Die Frage und Begründung der Weitergeltung der APIWVO und ihrer DVOs insbesondere hinsichtlich ihres Verhältnisses zu Kontrollratsbefehl Nr. 3 wird im Folgenden mangels ausführlich begründeter erstinstanzlicher Entscheidungen anhand einiger detailliert begründeter zweitinstanzlicher (und) veröffentlichter Entscheidungen in den Blick genommen.

⁶⁷¹ Siehe hierzu ArbG Hanau vom 13.04.1948, S. 128 f.; ArbG Limburg vom 01.07.1948, S. 129 f.

⁶⁷² Siehe hierzu ArbG Hanau vom 29.01.1948, S. 127 f.

⁶⁷³ Siehe hierzu Az. A 122/47 ArbG Hanau vom 05.01.1948, S. 125.

[1]. Zweitinstanzliche Entscheidungen aus den Urteilssammlungen

Die veröffentlichten Entscheidungen Az. II LA 42/47 LAG Frankfurt a.M. vom 20.05.1947⁶⁷⁴ und Az. II LA 45/47 LAG Frankfurt a.M. vom 10.06.1947⁶⁷⁵ gaben den Anlass, die zugehörigen Originalentscheidungen in der Urteilssammlung des LAG hinsichtlich der konkreten Argumentationsweise in Bezug auf die weitere Anwendbarkeit der APIWVO und Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 einzusehen und in die vorliegende Untersuchung einzubeziehen.⁶⁷⁶

Nachdem die erstinstanzlichen Entscheidungen in ihren Gründen im Wesentlichen auf eine Begründung der Anwendung verzichteten, werden im Folgenden Entscheidungen des LAG Frankfurt a.M. dargestellt, die die Anwendung der APIWVO bzw. einer ihrer DVOs inhaltlich begründen, obgleich die Urteilssammlung des LAG Frankfurt a.M. nicht mehr vom Untersuchungsgegenstand umfasst ist.

[a]. Weitergeltung der APIWVO

Bereits in der Urteilsbegründung im Rechtsstreit Az. II LA 41/47 vom 20.05.1947⁶⁷⁷ und der veröffentlichten Entscheidung in dem Verfahren Az. II LA 42/47 vom 20.05.1947⁶⁷⁸ setzte sich das LAG Frankfurt a.M. mit der Frage der Wirksamkeit der APIWVO auseinander.⁶⁷⁹ Ausgangspunkt der Ausführungen ist die Feststellung, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt die Weitergeltung der APIWVO in Schrifttum und bei den zuständigen Ämtern strittig gewesen sei. Anschließend wurden die verschiedenen Auffassungen skizziert. Es wurde ausgeführt, dass zum Teil die Ansicht vertreten worden sei, dass das Zustimmungsverfahren nach der APIWVO als typisch kriegswirtschaftliche Maßnahme seine Anwendungsgrundlage verloren habe und damit beim Arbeitsplatzwechsel nicht mehr anwendbar und zudem für die Rechtswirksamkeit einer Kündigung bedeutungslos sei, da ihre Nichtbeachtung lediglich einen hoheitlichen Anspruch gewähre.⁶⁸⁰ Allerdings gehe die überwiegende Auffassung davon aus, dass immer noch die Zustimmung des Arbeitsamtes zur rechtswirksamen Kündigung erforderlich sei. Die Verordnung sei nicht ausdrücklich von der Militärregierung außer Kraft gesetzt worden und auch nicht durch KRG Nr. 1 oder MRG Nr. 1 wegen ihres nationalsozialistischen Inhalts als aufgehoben anzusehen, da sie nicht typisch nationalsozialistisches Gedankengut enthalte. Die Ansicht, die die Aufhebung der APIWVO vertrete, stütze sich hauptsächlich darauf, dass es sich dabei um eine kriegsarbeitsrechtliche Vorschrift handele, die mit dem Kriegsende ihre Bedeutung verloren hätte. Dieser Ansicht hätten sich auch einige Arbeitsäm-

⁶⁷⁴ LAG Frankfurt a.M. vom 20.05.1947, WA 1948, Nr. 12.

⁶⁷⁵ ARiSt Bd. 1, S. 7.

⁶⁷⁶ Die Urteilssammlungen des LAG Frankfurt a.M. ab Wiederaufnahme der Tätigkeit sind archiviert in HHStAW Abt. 634 Nr. 79 ff.

⁶⁷⁷ HHStAW Abt. 634 Nr. 79.

⁶⁷⁸ HHStAW Abt. 634 Nr. 79.

⁶⁷⁹ Siehe hierzu auch Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 110 f.; Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 30.

⁶⁸⁰ Siehe hierzu auch Günther Müller, Entlassungsschutz und Arbeitsamt, Arbeit und Sozialfürsorge, 1946, S. 370.

ter nach dem Zusammenbruch angeschlossen und das Erfordernis der Zustimmung daher verneint. Nach Ansicht des Gerichts konnte diese Auffassung nicht überzeugen, da mit Abschluss des Waffenstillstands noch nicht die Umstellung auf eine friedensmäßige Wirtschaft eingetreten sei und die Aufrechterhaltung kriegswirtschaftlicher Bestimmungen auf anderen Gebieten, beispielsweise der Ernährung und Versorgung außer Zweifel stehe. Denn niemand könne ernstlich behaupten, dass auf dem Gebiet des Arbeitseinsatzes eine friedensmäßige Lage bestehe, die eine Planung erübrige. Daher müsse die Weitergeltung der angeführten Verordnung, als dem "Ordre public" entsprechend anerkannt werden. Hinsichtlich Kontrollratsbefehl Nr. 3 wurde weiter ausgeführt, dass manche davon ausgingen, dass dieser nun den Arbeitseinsatz erschöpfend regele. Demnach bedürfe nur noch der Arbeitnehmer der Zustimmung des Arbeitsamtes zur Lösung des Arbeitsverhältnisses, weil gem. Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 nur diesem ein Wechsel möglich sei. Anstelle der amtlichen deutschen Übersetzung in Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 mit „Wechsel des Arbeitsplatzes“ sei diese Passage mit „der Wechsel von Arbeitnehmern von einem Arbeitsplatz zu einem anderen“ zu übersetzen. Der Kontrollratsbefehl stelle keine verschärfende Kodifikation der Vorschriften über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels dar, so dass mit seinem Erlass die APIWVO nicht habe aufgehoben werden sollen. Sofern dies gewollt gewesen sei, hätten die Besatzungsmächte die Aufhebung der Verordnung ausgesprochen. Des Weiteren wurde vorgebracht, dass unmittelbar nach dem Zusammenbruch in einigen Arbeitsamtsbezirken die Zustimmung zu Kündigungen nicht mehr eingeholt worden sei. Dieses Verhalten sei aber lediglich auf ein Versagen der Behörden zurückzuführen, die zunächst praktisch stillgelegt und ein Großteil der Beamten aufgrund politischer Belastung entlassen worden seien. Davon zeuge auch das, von der Beklagten beigebrachte Gutachten des Arbeitsamtes Wiesbaden vom 21.01.1947, mit dem grds. anerkannt worden sei, dass bis zum 30.05.1945, sowohl von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigungen, als gegeben hingenommen worden seien, auch wenn die Wirksamkeit nach dem 01.06.1945 eingetreten sei. Die Beklagte könne sich aber nicht darauf berufen, da nach § 7 Abs. 1 APIWVO ausschließlich das Arbeitsamt durch Verwaltungsakt entscheide, ob eine Zustimmung erforderlich sei. Sofern eine solche Entscheidung beigebracht werden könne, sei das ArbG daran gebunden. Die Rechtsauffassung dieser Arbeitsämter, dass eine Entscheidung nach APIWVO nicht erforderlich sei, binde das Gericht aber nicht und sei auch nicht zutreffend. Es entspreche vielmehr dem Bedürfnis der Zeit, zur Regelung des Arbeitsplatzwechsels, die Kündigung des Arbeitgebers ebenfalls von der Zustimmung des Arbeitsamtes abhängig zu machen, wie man anhand der Bejahung der APIWVO in den anderen Ländern der amerikanischen Besatzungszone erkennen könne, z.B. durch die Bejahung der APIWVO durch das Landesarbeitsamt Stuttgart oder auch den Erlass vergleichbarer Regelungen durch die Militärregierungen in der englischen und amerikanischen Zone. Daneben gebe es eine Bekanntmachung der Militärregierung, die für eine Auflockerung der APIWVO sprechen könne. Diese Bekanntmachung überschrieben mit "Militärregierung/Deutschland Kontrollgebiet des obersten Befehlshabers" sei in einigen Orten durch Aushang unmittelbar nach der Besetzung bekanntgemacht worden und richtete sich an

alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Im Wesentlichen betreffe diese, die Meldepflicht regelnde Bestimmungen.

Ziffer 8 der Bekanntmachung habe angeordnet: "Die vorstehenden Anordnungen haben nicht den Zweck, bestehende Gesetze, Verordnungen oder Bestimmungen betr. die Eintragung von Arbeitern aufzuheben oder zu ersetzen. Die letzteren bleiben als Notmassnahmen weiter bestehen, jedoch mit der Massgabe, dass es Arbeitnehmern freisteht, sich von ihnen gewünschte Arbeit zu suchen unter der Voraussetzung, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer den Arbeitsämtern jede Änderung in dem Arbeitsverhältnis mitteilen."

Diese Bestimmung habe beim Landesarbeitsamt die Auffassung begründet, dass die amerikanische Militärregierung eine Freizügigkeit im Arbeitsleben herbeiführen wollte. Das Gericht könne aus dem Wortlaut jedoch keine Beseitigung des Zustimmungserfordernisses bei Kündigung durch den Arbeitgeber erkennen. Vielmehr sei diese Bestimmung dahingehend auszulegen, dass sich nur die Arbeitnehmer, die keine anderweitigen Bindungen hätten, unter der Voraussetzung der Einhaltung der Meldepflicht selbständig Arbeit suchen dürften.

Abschließend wurde noch vorgebracht, dass für den Bezirk des Arbeitsamtes Wiesbaden eine Verordnung des Regierungspräsidenten vom 01.09.1945 unter Ziffer 1 die Entlassung von Arbeitnehmern regelte: "Um wieder geordnete Arbeitsverhältnisse zu schaffen, wird mit sofortiger Wirkung angeordnet: kein Arbeitgeber darf Arbeitnehmer ohne Genehmigung des Arbeitsamtes entlassen."

Deren Rechtsgrundlage sei zwar fraglich, allerdings sei das Landesarbeitsamt Frankfurt a.M. durch eine spätere Regelung betreffend den Arbeitseinsatz vom 01.10.1945 durch die Militärregierung ermächtigt worden, Bestimmungen über den Einsatz von Arbeitskräften zu erlassen, in denen ein Verbot, sowohl für Arbeitnehmer, als auch Arbeitgeber normiert wurde, ohne Zustimmung des Arbeitsamtes eine Arbeit aufzugeben oder Arbeitnehmer zu entlassen. Damit sei im Ergebnis die APLWVO inhaltlich bestätigt und für den Arbeitsamtsbezirk Wiesbaden außer Frage gestellt worden.

*[b]. Begründung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Kontrollratsbefehl Nr. 3 und der 2. DVO der APLWVO*⁶⁸¹

In mehreren Entscheidungen setzte sich das LAG mit der Frage der Weitergeltung der 2. DVO der APLWVO und der Frage der Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 auseinander. In dem Rechtsstreit Az. II 45/47 des LAG Frankfurt a.M. vom 10.06.1947⁶⁸² war die Frage der Wirksamkeit der 2. DVO der APLWVO Gegenstand der Entscheidung. In der ersten Instanz wurde die beklagte Behörde zur Weiterbeschäftigung des Klägers verurteilt, da vor der Kündigung keine Zustimmung des Arbeitsamtes eingeholt wurde. Das LAG nahm daher in seiner Begründung zunächst Bezug auf seine Entscheidung hinsichtlich der Weitergeltung der APLWVO in dem Rechtsstreit Az. II LA 42/47 vom

⁶⁸¹ Vgl. u.a. LAG Frankfurt a.M. vom 10.06.1947, HHStAW Abt. 634 Nr. 79 = ARiSt Bd. 1, S. 7.

⁶⁸² HHStAW Abt. 634 Nr. 79. Erste Instanz ArbG Limburg vom 17.12.1946, ARiSt Bd. 1, S. 7.

20.05.1947⁶⁸³. In dem vorliegenden Fall der Kündigung durch einen Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes musste das Gericht sich dabei mit der Frage auseinandersetzen, ob der Sachverhalt unter eine der Ausnahmen der APIWVO und der 2. DVO der APIWVO fällt und damit eine Befreiung vom Zustimmungserfordernis bestand. Hinsichtlich der Weitergeltung der APIWVO selbst wiederholte das Berufungsgericht im Wesentlichen die bereits in Az. II LA 41/45 vorgebrachte Begründung. Zudem wurde die Frage der Vereinbarkeit von Kontrollratsbefehl Nr. 3 mit der 2. DVO der APIWVO geprüft und damit die Frage der Erforderlichkeit der Zustimmung des Arbeitsamtes im Falle einer solchen Kündigung. Voraussetzung dafür sei, so das Gericht, zunächst eine Auslegung des Kontrollratsbefehls. Dies sei auch möglich ohne Einholung einer Genehmigung der Militärregierung, denn die nach dem Gesetz Nr. 2 Art. IV Nr. 10 zuvor erforderliche Genehmigung sei durch das 2. Gesetz zur Änderung des Gesetzes Nr. 2 der Militärregierung vom 15.10.1946 für eine Auslegung hinsichtlich der Tragweite des Kontrollratsbefehls Nr. 3 nicht mehr erforderlich.

Die Übersetzung der Ziff. 16 laute:

“Jeder Arbeitgeber, der Arbeitskräfte benötigt, muß sich ausschließlich an das zuständige Arbeitsamt wenden. Die Beschäftigung von Arbeitslosen oder der Wechsel des Arbeitsplatzes ist verboten, wenn dies nicht über das Arbeitsamt geschieht.”

Das Gericht sah es als verfehlt an, daraus abzuleiten, dass der Arbeitgeber demnach der Zustimmung des Arbeitsamtes zur Kündigung bedürfe. Denn ein Arbeitsplatzwechsel könne nur durch den Arbeitnehmer erfolgen. Das LAG habe in einer früheren Entscheidung bereits durch wörtliche Übertragung des englischen Textes klargestellt, dass anstelle der amtlichen deutschen Übersetzung in Ziff. 16 des Kontrollratsbefehls Nr. 3 statt “Wechsel des Arbeitsplatzes” es eigentlich “der Wechsel von Arbeitnehmern von einem Arbeitsplatz zu einem anderen” lauten müsste. Damit sei klargestellt, dass der Arbeitgeber keinesfalls der Zustimmung des Arbeitsamtes bedürfe. Für dieses Verständnis spreche auch die Strafandrohung in Ziff. 19 des Kontrollratsbefehls Nr. 3, die sich nur gegen den Arbeitnehmer im Fall des Arbeitsplatzwechsels ohne Zustimmung des Arbeitsamtes richte.

Das Arbeitsgericht Limburg habe dieses Ergebnis für falsch gehalten, da es den Grundsatz der Gleichheit aller vor dem Gesetz verletzt habe. Daher sei es der Ansicht gewesen, dass der Arbeitsplatzwechsel, soweit er von Seiten des Arbeitgebers vorgenommen werde, in der gleichen Weise unter ähnlichen Strafandrohungen als genehmigungspflichtig durch das Arbeitsamt erklärt werden müsse. Gegen diese Sichtweise wurde vom LAG eingewendet, dass die durch Kontrollratsbefehl Nr. 3 gesetzte Genehmigungspflicht kein Schutzgesetz zugunsten der Arbeitnehmer darstelle, sondern es sich lediglich um eine Vorschrift zur Überwachung des Arbeitseinsatzes handele. Der soziale Kündigungsschutz sei davon unabhängig durch Arbeitsvertrag und Betriebsrisiko gegeben. Demselben Irrtum unterliege das LAG Hamburg vom 19.02.1947 in dem Rechtsstreit 20 SA 126/46. Dieses Urteil ginge von der Erwägung aus, dass rechtlich gesehen ein “Wech-

⁶⁸³ Siehe hierzu, S. 137 ff.

sel des Arbeitsplatzes" in der Lösung des alten und Begründung eines neuen Arbeitsvertrages bestehe. Dem Sinn des Ausdrucks "der Wechsel" sei aber zu entnehmen, dass die Lösung des alten Arbeitsverhältnisses nur dann gegeben sei, wenn diese im Zusammenhang mit der Begründung eines neuen Vertrages stehe, sondern auch ohne einen solchen Zusammenhang, weil diese rechtlich betrachtet einen integrierenden Bestandteil jeden Wechsels im Arbeitsplatz sei. Zudem wies dieses Urteil auf die Begriffe "Arbeitsplatzwechsel" in der Überschrift der APIWVO, sowie auf die Überschriften "Lösung des Arbeitsverhältnisses" im 1. Abschnitt und "Einstellung" (Anm. des Verf. eigentlich Einstellungsbeschränkungen) im 3. Abschnitt der Verordnung hin. Nach Ansicht des LAG Frankfurt a.M. war eine solche Auslegung verfehlt, da sie zu sehr an der deutschen Ausdrucks- und Denkweise haften bleibe. Entscheidend sei vielmehr, dass die APIWVO und auch der Kontrollratsbefehl Nr. 3 mit der Regelung und Planung des Arbeitseinsatzes das gleiche Ziel verfolgten. Dieses Ziel sei sowohl während des Krieges aber auch im Übergang zur Friedenswirtschaft immer noch erforderlich. Wie bereits dargestellt, könne der Gesetzgeber sowohl an der rechtlichen, dem Arbeitsvertrag, als auch der wirtschaftlichen Seite, dem Beschäftigungsverhältnis dafür ansetzen. Entscheidend für den Kontrollratsbefehl sei demnach nur die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses und der Wechsel desselben an einen bestimmten Arbeitsplatz. Damit werde nicht, wie in der deutschen Vorschrift die Lösung eines Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers an die Zustimmung des Arbeitsamtes geknüpft, da es beispielsweise auch Kündigungen zum Zwecke der Änderung der Arbeitsbedingungen ohne Änderung des Arbeitsplatzes gebe oder auch Änderungen des Arbeitsplatzes ohne rechtswirksame Begründung eines neuen Arbeitsvertrags. Der Regelungsbereich der APIWVO decke sich somit nicht mit dem Regelungsbereich des Kontrollratsbefehls Nr. 3, auch wenn beide Vorschriften die Regelung und Planung des Arbeitseinsatzes bezweckten. Dementsprechend sei die APIWVO und ihre DVOs nicht von Kontrollratsbefehl Nr. 3 aufgehoben und ersetzt worden. Beide Gesetze würden sich nicht decken, sondern sich vielmehr überschneiden. Die 2. DVO der APIWVO sei infolgedessen ebenfalls in Kraft geblieben. Eine Behörde benötige somit keine Zustimmung des Arbeitsamtes. Der Zweck der Arbeitsplanung sei zudem durch die Meldepflicht der Beklagten gem. Ziff. 17 des Kontrollratsbefehls Nr. 3 gewahrt.

[c]. Nichtanwendung der 8. DVO der APIWVO

Hinsichtlich des Erfordernisses einer Zustimmungserklärung des Arbeitsamtes im Falle der einvernehmlichen Lösung eines Arbeitsverhältnisses setzte sich das LAG Frankfurt a.M. in dem Rechtsstreit Az. II LA 49/47 vom 10.06.1947⁶⁸⁴ mit der Frage der Weitergeltung der 8. DVO der APIWVO auseinander. Das Arbeitsverhältnis in der zugrundeliegenden arbeitsrechtlichen Streitigkeit wurde einvernehmlich am 15.03.1945 gelöst. Nach § 1 der 8. DVO der APIWVO war auch bei Einvernehmlichkeit beider Vertragsparteien das Zustimmungserfordernis gegeben. Diese Vorschrift habe allerdings nur für 6 Monate nach ihrer Verkündung gegolten. Die Geltungsdauer der Verordnung begann dem-

⁶⁸⁴ LAG Frankfurt a.M. vom 10.06.1947, ARiSt Bd. 1, S. 8 f. Im Archiv siehe unter HHStAW Abt. 634 Nr. 79.

zufolge am 25.08.1944 und endete am 24.02.1945. Eine Anwendung der 8. DVO der APLWVO kam daher nach Ansicht des Gerichts aufgrund von Zeitablauf nicht mehr in Betracht.⁶⁸⁵ Eine Zustimmung des Arbeitsamtes wurde somit im Falle der einvernehmlichen Lösung für nicht notwendig befunden.

[2]. Veröffentlichte Entscheidungen

Im Folgenden werden noch weitere veröffentlichte, zumeist zweitinstanzliche Entscheidungen aus Hessen gezeigt, die sich mit der Art und Weise der Anwendung, der Weitergeltung und Vereinbarkeit der 2. DVO der APLWVO insbesondere mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 und der Nichtanwendung der APLWVO befassen.

[a]. Art und Weise der Anwendung der APLWVO

Zunächst werden nunmehr zu einigen Themenkomplexen rund um die Art und Weise der Anwendung der Regelungen der APLWVO veröffentlichte Urteile dargestellt.

[aa]. Keine Umdeutung der Zustimmungserklärung des Arbeitsamtes⁶⁸⁶

Die Möglichkeit der Umdeutung der behördlichen Zustimmungserklärung zu einer fristlosen Kündigung in eine solche zu einer fristgemäßen und umgekehrt, wurde kontrovers diskutiert. Im Ergebnis bestand dabei weithin Einigkeit mit der auch vom LAG Frankfurt a.M. vertretenen Auffassung, dass eine Umdeutung grds. nicht möglich sei. Das Gericht argumentierte, der Sachverhalt und die Voraussetzungen unter denen ein Arbeitsamt seine Zustimmung zu einer fristgemäßen Kündigung erteile, seien andere, als die Abwägungsaspekte bei der Prüfung der Zustimmungserteilung bei einer fristlosen und umgekehrt (vgl. dazu u.a. Az. II LA 101/48 LAG Frankfurt a.M. vom 31.08.1948;⁶⁸⁷ Az. II LA 109/48 LAG Frankfurt a.M. vom 21.09.1948;⁶⁸⁸ Az. II LA 111/48 LAG Frankfurt a.M. vom 21.09.1948;⁶⁸⁹ Az. II LA 59/49 LAG Frankfurt a.M. vom 30.03.1949⁶⁹⁰).

[bb]. Nachträgliche Zustimmung des Arbeitsamtes⁶⁹¹

In ständiger Rechtsprechung entschied das LAG Frankfurt, dass zur Wirksamkeit einer Kündigung grundsätzlich eine nachträgliche Zustimmung des Arbeitsamtes ausreichend sei und diese auf den Zeitpunkt der Aussprache der Kündigung zurückwirke.⁶⁹² Die Kün-

⁶⁸⁵ Die Entscheidung nimmt allerdings nicht Bezug zur 9. DVO der APLWVO mit der die 8. DVO bis Ende des Jahres 1945 verlängert wurde, sondern äußert sich lediglich dahingehend, dass keine Verlängerung erfolgte. In dem Zeitraum der Kündigung hätte man die 8. DVO i.V.m. der 9. DVO noch anwenden können.

⁶⁸⁶ Siehe auch Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 119.

⁶⁸⁷ LAG Frankfurt a.M. vom 31.08.1948, WA 1948, Nr. 263.

⁶⁸⁸ LAG Frankfurt a.M. vom 21.09.1948, RdA 1949, S. 34 = WA 1949, Nr. 14.

⁶⁸⁹ LAG Frankfurt a.M. vom 21.09.1948, RdA 1949, S. 35 f. = WA 1949, Nr. 13.

⁶⁹⁰ LAG Frankfurt a.M. vom 30.03.1949 LAG Frankfurt a.M. vom 30.03.1949, WA 1949, Nr. 227.

⁶⁹¹ LAG Frankfurt a.M. vom 26.01.1949, WA 1949, Nr. 162; siehe auch LAG Frankfurt a.M. vom 20.04.1948, WA 1948, Nr. 204.

⁶⁹² LAG Frankfurt a.M. vom 03.02.1948, WA 1948, Nr. 156. Vgl. auch LAG Frankfurt a.M. vom 13.07.1948, WA 1948, Nr. 241; Anmerkung des Herausgebers zu LAG Hannover vom 11.05.1948, WA 1948 Nr. 203;

digungsfrist beginne allerdings bereits mit Zugang der Kündigung zu laufen und nicht erst mit dem Zeitpunkt der Zustimmung des Arbeitsamtes.⁶⁹³ In der Entscheidung Az. II LA 219/49 LAG Frankfurt a.M. vom 26.01.1949⁶⁹⁴ stellte das LAG Frankfurt a.M. zudem fest, dass anders als erstinstanzlich entschieden, das Datum des Zustimmungsbescheids des Arbeitsamts unerheblich sei, es vielmehr darauf ankomme ob das Arbeitsamt in seinem Zustimmungsbescheid einer bestimmten Kündigung nachträglich zustimme oder einer erst noch auszusprechenden Kündigung seine Zustimmung erteile. Die nachträgliche Zustimmung des Arbeitsamtes wirke damit auf den Kündigungstag zurück. Mit einer weiteren Entscheidung Az. III LA 58/49 vom 07.04.1949⁶⁹⁵ urteilte das LAG dahingehend, dass das Arbeitsamt trotz vorheriger Zustimmungsversagung zur Kündigung, diese nachträglich mit Rückwirkung genehmigen könne, da die Versagung keine rechtsgestaltende Wirkung habe. Denn auch vor der Versagung sei die Kündigung entsprechend der APIWVO unwirksam.

[b]. Vereinbarkeit mit Kontrollratsbefehl Nr. 3, insb. Anwendbarkeit der 2. DVO der APIWVO

In den Entscheidungen des LAG Frankfurt a.M. vom 20.01.1948 und vom 13.01.1948 nahm das Gericht zum Verhältnis der APIWVO und Kontrollratsbefehl Nr. 3 Stellung. In den Gründen führte das Gericht aus, die APIWVO sei in ihrer Weitergeltung durch den Kontrollratsbefehl Nr. 3 nicht beeinträchtigt, da dieser die Verordnung weder ausdrücklich aufhebe, noch inhaltlich "überhole".⁶⁹⁶ Vielmehr gelte für alle Arbeitsplatzwechsel, auch bei der einvernehmlichen Lösung eines Arbeitsverhältnisses,⁶⁹⁷ das Erfordernis einer Zustimmungserklärung des Arbeitsamtes. Nach Ansicht des Gerichts war demnach offensichtlich die Regelung des § 2 Nr. 1 APIWVO, die einen Ausnahmetatbestand vom Zustimmungserfordernis bei Einvernehmlichkeit anordnete nicht mehr anwendbar.⁶⁹⁸

Den veröffentlichten Entscheidungen lässt sich des Weiteren entnehmen, dass das Verhältnis der 2. DVO der APIWVO zum Kontrollratsbefehl Nr. 3 und insbesondere ihre

LAG Frankfurt a.M. vom 09.12.1948, WA 1949, Nr. 62.

⁶⁹³ LAG Frankfurt a.M. vom 20.04.1948, WA 1948, Nr. 204.

⁶⁹⁴ LAG Frankfurt a.M. vom 26.01.1949, WA 1949, Nr. 162.

⁶⁹⁵ LAG Frankfurt a.M. vom 07.04.1949, WA 1949, Nr. 250. Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 127 f.

⁶⁹⁶ LAG Frankfurt a.M. vom 13.01.1948, WA 1948, Nr. 111; LAG Frankfurt a.M. vom 20.01.1948, WA 1948, Nr. 110. Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 113; Sonnenschein, Entnazifizierung nationalsozialistischen Arbeitsrechts, S. 101.

⁶⁹⁷ LAG Frankfurt a.M. vom 20.01.1948, WA 1948, Nr. 110. Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 113; Sonnenschein, Entnazifizierung nationalsozialistischen Arbeitsrechts, S. 101.

⁶⁹⁸ Durch die 6. DVO der APIWVO war diese Ausnahme ursprünglich bereits beseitigt. Diese wurde allerdings durch die 8. DVO aufgehoben, mit der Folge, dass die Zustimmung bei Einvernehmlichkeit wieder notwendig war. Die 9. DVO verlängerte die Geltungsdauer der 8. DVO bis zum Ende des Jahres 1945. Mit Ablauf des Jahres 1945 wäre – rein formaljuristisch betrachtet – folglich dieser Ausnahmetatbestand ohne Berücksichtigung von Kontrollratsbefehl Nr. 3 wieder anwendbar gewesen. Nachdem Kontrollratsbefehl Nr. 3 aber den Arbeitsplatzwechsel unter das Zustimmungserfordernis stellte, war die Anwendbarkeit nicht mehr möglich.

weitere Anwendung vom LAG während der Besatzungszeit unterschiedlich beurteilt wurde.

Wie bereits oben dargestellt war das LAG in den Entscheidungen Az. II LA 45/47 vom 10.06.1947 und Az. II LA 54/47 vom 01.07.1947 der Ansicht, dass die 2. DVO der APLWVO mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 vereinbar und noch weiter anwendbar sei. In der Entscheidung Az. II LA 72/47 vom 23.09.1947⁶⁹⁹ führte das LAG dagegen aus, dass der Wechsel des Arbeitsplatzes in der Öffentlichen Verwaltung nunmehr entgegen der 2. DVO nun ebenfalls entsprechend Ziff. 16 des Kontrollratsbefehls der Zustimmung des Arbeitsamtes bedurfte und damit die 2. DVO durch den Kontrollratsbefehl beeinflusst sei.⁷⁰⁰ Mit den Entscheidungen Az. II LA 119/47 vom 03.02.1948⁷⁰¹ und Az. II LA 15/48 vom 06.04.1948⁷⁰² wurde nochmals das Erfordernis einer Zustimmung des Arbeitsamtes bei Kündigungen durch eine Behörde bestätigt.

Die Entscheidung des LAG Frankfurt a.M. Az. II LA 165/48 vom 26.01.1949⁷⁰³ stellte in Übereinstimmung mit dem vorher genannten Urteil fest, dass die seitens einer Stadtgemeinde ausgesprochene Kündigung erst zulässig werde, wenn die Zustimmung des Arbeitsamtes erklärt werde. Eine Entlassung könne daher aufgrund des Kontrollratsbefehls Nr. 3 nur mit Zustimmung des Arbeitsamtes durchgeführt werden, ohne aber die Rechtswirksamkeit der Kündigung dadurch zu berühren.

Mit der Entscheidung Az. II LA 105/49 vom 01.06.1949⁷⁰⁴ befand sich das LAG in fast einhelliger Übereinstimmung mit den anderen LAGs dahingehend, dass in Ziff. 17 des Kontrollratsbefehls die Verpflichtungen des Arbeitgebers bei Entlassungen aufgezählt seien. Die Zustimmung des Arbeitsamtes sei nach ihrer Auslegung des Kontrollratsbefehls dementsprechend nicht erforderlich. Diese Auslegung würde durch den Bescheid der amerikanischen Militärregierung vom 02.03.1949 bestätigt. Auch die britische Militärregierung des Landes Schleswig-Holstein habe dem dortigen Arbeitsministerium mit Bescheid vom 28.03.1949 diese Rechtsansicht mitgeteilt. Im Hinblick auf diese Klarstellung bestünde nunmehr kein Erfordernis für die Behörden vor jeder Kündigung die Zustimmung des Arbeitsamtes einzuholen.

Die Entscheidung des LAG Frankfurt a.M. Az. III LA 220/48 vom 27.11.1949⁷⁰⁵ äußerte sich dagegen dahingehend, dass der Kontrollratsbefehl Nr. 3 umfassendere Vorschriften enthalte als die APLWVO. Dementsprechend seien zwar Fälle denkbar, in denen nach

⁶⁹⁹ LAG Frankfurt a.M. vom 23.09.1947, WA 1948 Nr. 13. Vgl. auch Anmerkung des Herausgebers zu LAG Düsseldorf vom 25.04.1947, WA 1948, Nr. 113.

⁷⁰⁰ Damit hat das LAG Frankfurt seine bisherige Rechtsprechung verlassen (Az. II LA 45/47 vom 10.06.1947 und Az. II LA 54/47 vom 01.07.1947), so die Anmerkung des Herausgebers zu LAG Frankfurt a.M. vom 23.09.1947, WA 1948 Nr. 13, vgl. auch S. 137.

⁷⁰¹ LAG Frankfurt a.M. vom 03.02.1948, WA 1948, Nr. 156.

⁷⁰² LAG Frankfurt a.M. vom 06.04.1948, WA 1948, Nr. 205.

⁷⁰³ LAG Frankfurt a.M. vom 26.01.1949, WA 1949, Nr. 116. Ebenso LAG Frankfurt a.M. vom 30.03.1949, WA 1949, Nr. 227.

⁷⁰⁴ LAG Frankfurt a.M. vom 01.06.1949, WA 1949, Nr. 201.

⁷⁰⁵ LAG Frankfurt a.M. vom 27.11.1949, WA 1949, Nr. 145.

der APIWVO zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Zustimmung des Arbeitsamtes nicht erforderlich, eine Zustimmung aber dennoch nach dem Kontrollratsbefehl erforderlich sei. Indirekt wurde damit die Geltung der 2. DVO zwar bestätigt, aber auf seltene nicht benannte Ausnahmefälle beschränkt. Ein solches Beispiel liege insbesondere bei der Kündigung von Behördenangestellten vor. Ständige Rechtsansicht des LAG sei daher die Erforderlichkeit der Zustimmung in solchen Fällen nach dem Kontrollratsbefehl Nr. 3. Als Begründung wurde dafür vorgebracht, dass das Wort transfer sowohl im transitiven, als auch intransitiven Sinne gebraucht werde und sich daher sowohl an den Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer wende. Weiter wurde auch kritisiert, dass man, wenn sich Ziff. 16 des Kontrollratsbefehl Nr. 3 nicht mit der Kündigung des Arbeitgebers befasse, sondern nur mit der Umsetzung von Arbeitnehmern, dem Arbeitsamt Befugnisse einräume, die dem Direktionsrecht des Arbeitgebers ähnlich seien.

[c]. Nichtanwendung der APIWVO

Im Folgenden werden zudem noch veröffentlichte Entscheidungen dargestellt, die die Anwendbarkeit der APIWVO nicht bzw. nicht mehr teilten.

[aa]. Unvereinbarkeit von § 7 Abs. 2 APIWVO mit Kontrollrats- bzw. Militärregierungsgesetzen, Az. II A 102/1947 ArbG Wiesbaden vom 14.08.1947⁷⁰⁶

In diesem Urteil mit dem Az. II A 102/47 entschied das ArbG Wiesbaden auf die Berufung des Arbeitgebers hin, dass die Kündigung des Arbeitnehmers der Zustimmung des Arbeitsamtes bedurft hätte, gegen Treu und Glauben verstoße und eine unzulässige Rechtsausübung darstelle. Im Hinblick auf eine Anwendbarkeit der APIWVO führte das Gericht aus, dass diese durch den Kontrollratsbefehl Nr. 3 nicht aufgehoben worden sei. Allerdings hatte es Zweifel an der Anwendbarkeit von § 7 Abs. 2 APIWVO unter Berücksichtigung von Art. III Ziff. 4 Militärregierungsgesetz Nr. 1. Nach Meinung des Arbeitsgerichts war diese Vorschrift nicht mehr anwendbar, da dadurch der Rechtsweg ausgeschlossen beziehungsweise eingeschränkt werde, was nationalsozialistischen Grundsätzen entspreche und auf das Führerprinzip zurückgehe.

Das Urteil wurde in der anschließenden Urteilsbesprechung deutlich kritisiert. Gerade die Feststellung der Unanwendbarkeit von § 7 Abs. 2 APIWVO habe das Arbeitsgericht Wiesbaden zu schnell getroffen. Die Begründung des Gerichts, dass diese Regelung NS-Grundsätze verkörpere, weil sie auf das Führerprinzip zurückgehe wurde als nicht ausreichend erachtet. § 7 Abs. 2 APIWVO bedeute zwar eine Einschränkung der gerichtlichen Zuständigkeit zugunsten der Zuständigkeit von Verwaltungsbehörden, aber diese Bevorzugung allein könne nicht als nazistisch bezeichnet werden. Zur weiteren Begründung wurde vom Verfasser noch historisch dahingehend argumentiert, dass es bereits vor 1933 ähnliche Regelungen über den Vorrang von Verwaltungsentscheidungen gab. Zudem habe das Arbeitsgericht das Ausmaß der tatsächlichen Einschränkung der Ar-

⁷⁰⁶ Im Folgenden aus ArbG Wiesbaden vom 14.08.1947, BB 1948 Nr. 1058, S. 434 ff. = WA 1948, Nr. 63. Siehe auch Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 110. Originalurteil nicht archiviert.

beitsgerichte durch diese Regelung prüfen müssen, denn selbst im Dritten Reich habe man den § 7 Abs. 2 deutlich zu ungunsten der Verwaltungsgerichte und zugunsten der Arbeitsgerichte ausgelegt. Unbestritten sei beispielweise in diesem Zusammenhang gewesen, dass die Arbeitsgerichte das Erfordernis einer Zustimmung des Arbeitsamtes immer prüfen konnten, wenn diese eine rechtliche Vorfrage für die Entscheidung darstellte. Zudem habe die Vorschrift ihren nationalsozialistischen beziehungsweise rechtsstaatsfeindlichen Charakter zumindest größtenteils spätestens 1945 verloren, da es seitdem unter anderem durch die Schaffung der Verwaltungsgerichtsbarkeit Rechtsmittel gegen Entscheidungen des Arbeitsamtes gegeben habe und damit keine Schutzlosigkeit gegenüber Verwaltungsentscheidungen bestanden habe.⁷⁰⁷

*[bb]. Anwendung der APIWVO nach Erlass des Grundgesetzes, Az. III LA 200/49 LAG Frankfurt a.M. vom 01.09.1949*⁷⁰⁸

Nach Inkrafttreten der in Art. 12 GG garantierten Arbeitnehmerfreizügigkeit am 24.05.1949 war das LAG Frankfurt a.M. der Ansicht, dass damit die Arbeitswechselbeschränkungen der APIWVO aufgehoben seien.⁷⁰⁹ Als ausdrücklich aufgehoben seien demnach die Regelungen in §§ 3 und 4 und die in §§ 1 und 2 der APIWVO anzusehen, soweit es sich um die Kündigungen von Arbeitnehmern handelte.⁷¹⁰ Damit war in Übereinstimmung mit der überwiegenden Ansicht in Literatur und Rechtsprechung in den westlichen Besatzungszonen⁷¹¹ ab diesem Zeitpunkt das Zustimmungserfordernis für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder Kündigungen der Arbeitnehmerseite beseitigt.⁷¹² Für vom Arbeitgeber erklärte Kündigungen sollte das Zustimmungserfordernis dagegen nach Auffassung der Literatur und auch des Landesarbeitsamts Hessen erforderlich sein, soweit dies nicht durch eine Ausnahmenvorschrift ausgeschlossen war. Diese Rechtsansicht wurde aber vom LAG wiederum nicht geteilt. Es begründete die Ablehnung dieser Auffassung damit, dass zum einen das System der Arbeitsplatzwechselkontrolle rechtshistorisch aus Zeiten der Aufrüstung und der Kriegswirtschaft stamme und die Wirtschaft zum Zwecke des totalen Krieges habe lenken sollen und zum anderen die Notwendigkeit dieser Kontrolle durch die Einführung der freien Wirtschaft nicht mehr erforderlich sei. Darüber hinaus sei ein Fortbestehen des Zustimmungserfordernisses nur für den Arbeitgeber sinnlos, da auf diese Weise der Sinn und Zweck der APIWVO nicht erreicht werden könne und dies eine grundrechtliche Ungleichbehandlung bedeuten würde.

⁷⁰⁷ Die Darstellung des Urteils LAG Frankfurt vom 09.03.1948 zeigt keine Bedenken hinsichtlich einer weiteren Anwendbarkeit von § 7 Abs. 2 APIWVO, WA 1948, Nr. 168.

⁷⁰⁸ LAG Frankfurt a.M. vom 01.09.1949, RdA 1949, S. 479 f. Erste Instanz ArbG Wetzlar. Das erstinstanzliche Urteil ist nicht im Archivbestand des ArbG Wetzlar enthalten. Vgl. auch o.V., Arbeitsplatzwechselverordnung und Art. 12 des Grundgesetzes (freie Wahl des Arbeitsplatzes), BB 1949, S. 557.

⁷⁰⁹ Vgl. o.V., Arbeitsplatzwechselverordnung und Art. 12 des Grundgesetzes (freie Wahl des Arbeitsplatzes), BB 1949, S. 557.

⁷¹⁰ LAG Frankfurt a.M. vom 01.09.1949, RdA 1949, S. 479.

⁷¹¹ O.V., ArbPlWVO und Art. 12 GG, RdA 1949, S. 410.

⁷¹² LAG Frankfurt a.M. vom 01.09.1949, RdA 1949, S. 479.

bb. Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass auf Basis der Begründungen der zweitinstanzlichen und veröffentlichten Entscheidungen festgestellt werden kann, dass zumindest bis zum Inkrafttreten des Art. 12 GG eine Weitergeltung der APLWVO und ihrer Regelungen grundsätzlich angenommen wurde. Dieser Einschätzung steht die einzelne anders argumentierende Entscheidung nicht entgegen, bei der es sich augenscheinlich um eine Einzelfallentscheidung handelt. Das LAG begründete die weitere Anwendbarkeit der Verordnung in einigen Grundsatzentscheidungen sehr ausführlich und ging dabei insbesondere auch auf die Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 ein, die sie - mit ausführlicher Begründung - für gegeben erachtete. Eine fundierte Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Ursprung und Inhalt der Verordnung fand dagegen soweit ersichtlich weder in der Literatur noch durch die Rechtspraxis statt. Der Fokus der ausführlichen Auseinandersetzungen lag stets auf der Frage der Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsbefehl.

Hinsichtlich der weiteren Anwendbarkeit der 2. DVO der APLWVO zeigt sich ein uneinheitliches Bild. Zum Teil wurde vertreten, dass eine Zustimmung des Arbeitsamtes auch bei Kündigungen von Angestellten im Öffentlichen Dienst grundsätzlich erforderlich sei. In anderen Entscheidungen wurde dagegen von einer generellen Anwendbarkeit der 2. DVO ausgegangen.

c. Überblick über die Rechtsansichten aus den archivierten Unterlagen des LAG Frankfurt

In diesem Abschnitt wird der aus den Archivalien ermittelbare rechtliche Diskurs in Hessen referiert. Hierfür wurden Schriftstücke wie beispielsweise (interne) Schreiben, Gutachten, Vermerke und Referatsmanuskripte, ergänzt um sonstige Archivunterlagen des LAG Frankfurt a.M. ausgewertet.

aa. Niederschrift über eine Besprechung zwischen den Arbeitsgerichtsräten Fröhlich, Grziwotz, Lehn und Pfaff in Gießen am 26.03.1947⁷¹³

Gegenstand der internen Besprechung zwischen den Arbeitsgerichtsräten war unter Tagesordnungspunkt 1 die Frage der Mitwirkung des Arbeitsamtes bei der Entlassung durch den Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Rundverfügung Nr. 17/47 des Präsidenten des LAG Frankfurt a.M. Als Ergebnis wurde festgehalten, dass aufgrund Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 jede Lösung eines Arbeitsverhältnisses von Seiten des Arbeitgebers der Zustimmung des Arbeitsamtes bedürfe. Festgehalten wurde, dass nach übereinstimmender Ansicht der Besprechungsteilnehmer die Ziff. 16 nicht nur wörtlich, sondern auch sinngemäß auszulegen sei. Sinngemäße Auslegung bedeutete für die Beteiligten dabei, eine Auslegung des englischen Urtextes nach deutschen Auslegungsregeln. Demnach müsse davon ausgegangen werden, dass die Regelung das Ziel verfolge, dass frei werdende und freie Arbeitskräfte so gelenkt werden, dass sie für die dringlich-

⁷¹³ HHStAW Abt. 634 Nr. 21.

sten Aufgaben des wirtschaftlichen Wiederaufbaus fachgemäß eingesetzt werden. Dieses Ziel könne lediglich mit einer Auslegung von Ziff. 19 erreicht werden, die zu einer Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern führe und damit beide Seiten der Anwendung der zwingenden Vorschriften des Kontrollratsbefehls unterstehen. Auch die wörtliche Auslegung von Ziff. 16 führe zu demselben Ergebnis wie die sinngemäße. Dies ergebe sich auch aus dem Zusammenhang mit Ziff. 17, die eine Meldung des entlassenen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber verlange, unabhängig davon, ob das Arbeitsamt seine Zustimmung erteilt habe.

bb. Referat von LAG Präsident Dr. Gerhard Müller am 25.06.1947 auf der Vollversammlung der Betriebsräte des Freien Gewerkschaftsbundes Hessen, Bezirk Offenbach, mit dem Titel „Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen“⁷¹⁴

In diesem Referat wurden vor der Betriebsräte-Vollversammlung (ca. 900 Personen) grundsätzliche arbeitsrechtliche Fragen und ihre Behandlung durch das LAG Frankfurt a.M. vorgestellt. Zu den Vortragsthemen zählte neben dem allgemeinen Kündigungsschutz, die Frage der Zustimmung des Arbeitsamtes zu Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern und die Frage des Kündigungsschutzes von Betriebsratsmitgliedern. Hinsichtlich der Frage der Notwendigkeit der Zustimmung des Arbeitsamtes im Fall der Kündigung des Arbeitnehmers wurde ausgeführt, dass diese nach dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 unstreitig erforderlich sei. Dagegen sei die Zustimmung des Arbeitsamtes entsprechend Kontrollratsbefehl Nr. 3 nicht erforderlich, wenn der Arbeitgeber die Kündigung erkläre. Die wörtliche Übersetzung der Ziff. 16 laute, dass der Wechsel des Arbeitnehmers von einem Arbeitsplatz zu einem anderen verboten sei, soweit der Wechsel nicht über das Arbeitsamt erfolge. Entsprechend dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 sei demnach lediglich die Aufgabe des Arbeitsplatzes durch den Arbeitnehmer von der Mitwirkung des Arbeitsamtes abhängig. Dies verletze aber nicht den Gleichheitsgrundsatz, da der Kontrollratsbefehl Nr. 3 kein sozialpolitisches Gesetz, sondern eine Regelung zur Durchführung eines im Interesse der Allgemeinheit liegenden Arbeitseinsatzes sei. Die APIWVO erfordere dagegen grundsätzlich die Mitwirkung des Arbeitsamtes. Der Referent wies darauf hin, dass seines Wissen nach die Frage nach der Weitergeltung dieser Verordnung in der Ostzone abgelehnt werde, während sie in der Westzone durchgängig angenommen würde. Mil.Gov.Reg. Nr. 15 Teil 3 besage zudem ausdrücklich, dass grundsätzlich die bestehenden Arbeitsvorschriften über die Einstellung, Entlassung und das Verlassen von Arbeitsplätzen in Kraft bleiben sollen. Die 2. Kammer des LAG Frankfurt a.M. sehe daher eine Überschneidung der APIWVO mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3. Der Kontrollratsbefehl Nr. 3 setze die Kontrolle bei der wirtschaftlichen Seite, dem tatsächlichen Beschäftigungsverhältnis an, während die APIWVO bei der rechtlichen Seite, dem Arbeitsvertrag, ansetze. Nachdem unmittelbar nach dem Zusammenbruch die Frage der Weitergeltung der APIWVO in den Erklärungen der örtlichen Militärregierung in Hessen auf eine Aufhebung hindeutete, sei mittlerweile eindeutig eine Tendenz in der Rechtsprechung im Sinne der Fortgeltung auszumachen.

⁷¹⁴ HHStAW Abt. 634 Nr. 72. Ausgeführt wird hier nur der, die APIWVO betreffende Teil des Referates.

cc. Referat von LAG Präsident Dr. Gerhard Müller am 26./27.11.1947 auf der Tagung der Arbeitsgerichtsvorsitzenden in Limburg mit dem Titel „Überblick über die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wie sie nach der Neuerrichtung dieser Gerichte bisher zu grundsätzlichen Fragen ergangen ist“⁷¹⁵

In diesem Referat wurden aktuelle Fragen der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in Form einer Zusammenfassung der länderübergreifenden veröffentlichten Rechtsprechung erörtert. Behandelt wurden der allgemeinen Kündigungsschutz, die Frage der Zustimmung des Arbeitsamtes zu Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern und das Betriebsrisiko. Eine der grundlegenden Fragestellungen war, ob sich die APIWVO und die 2. DVO der APIWVO neben dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 noch in Geltung befanden. Grundsätzlich sei eindeutig und unbestritten, dass der Kontrollratsbefehl Nr. 3 die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern von der Zustimmung des Arbeitsamtes abhängig mache. Fraglich sei dagegen, ob daneben noch die deutschen Vorschriften aus der Kriegszeit gelten würden. Zur Klärung dieser Rechtsfrage wurden Entscheidungen aus verschiedenen Ländern und deren Umgang mit der APIWVO vorgestellt. Demnach sah man in Schleswig-Holstein beispielsweise die APIWVO nicht als nazistisches Recht an, da sie eine aus der Notlage des Krieges geschaffene Maßnahme der Wirtschaftlenkung darstelle, deren Voraussetzungen zu dieser Zeit noch unvermindert, wenn nicht verstärkt fortbestünden und sie von Kontrollratsbefehl Nr. 3 nicht außer Kraft gesetzt, sondern nur in ihrem Anwendungsbereich erweitert werde. Auch das LAG Düsseldorf und LAG Hamburg gehe von einer Weitergeltung der APIWVO aus. Der Ansicht der Weitergeltung der APIWVO habe sich auch das LAG Frankfurt a.M. angeschlossen. Dieses vertrete hinsichtlich des Verhältnisses der Verordnung zu Kontrollratsbefehl Nr. 3, dass sich die jeweiligen Bestimmungen nicht deckten, wenngleich beide Normenkomplexe die Regelung und Planung des Arbeitseinsatzes zum Ziel haben würden. Die APIWVO setze dabei an der rechtlichen Seite des Arbeitsverhältnisses an und verbiete die freie Begründung und Lösung eines Arbeitsverhältnisses, während die Kontrolle nach dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 bei der wirtschaftlichen Seite, dem tatsächlichen Beschäftigungsverhältnis ansetze, ohne Rücksicht auf die rechtliche Bildung oder Lösung eines Arbeitsvertrages. Demzufolge sei die APIWVO vom Kontrollratsbefehl Nr. 3 weder aufgehoben noch ersetzt worden.

Den Entscheidungen der verschiedenen Landesarbeitsgerichte ließe sich eine Übereinstimmung hinsichtlich der Vereinbarkeit von APIWVO und Kontrollratsbefehl Nr. 3 entnehmen. Diese Rechtsansicht habe aber nach Angabe des Referenten nicht von vornherein bestanden, so habe sich in einer vor dem LAG Frankfurt a.M. durchgeführten Beweisaufnahme (Az. I LA 7/46, beendet durch Vergleich) ergeben, dass die Praxis der Arbeitsämter hinsichtlich ihrer Mitwirkung bei Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern unmittelbar nach dem Zusammenbruch zumindest in Hessen nicht eindeutig gewesen sei. Gleiches gelte für die Stellungnahmen der örtlichen Militärregierungen hinsichtlich des Weiterbestehens der Arbeitslenkungsvorschriften. In seiner

⁷¹⁵ HHStAW Abt. 634 Nr. 21.

Entscheidung habe das LAG festgestellt, dass eine ausdrückliche allgemein geltende Vorschrift der Amerikanischen Militärregierung im Augenblick des Einmarsches in Kraft getreten sei, nach der grundsätzlich die bestehenden Vorschriften über die Einstellung, Entlassung und das Verlassen von Arbeitsplätzen in Kraft geblieben seien. Der Referent äußerte sich erfreut über die Übereinstimmung der LAGs in dieser Frage, da dies einer Rechtszersplitterung entgegenwirke. Wünschenswert sei aber eine eingehendere Prüfung und Auseinandersetzung der anderen LAGs ähnlich der des LAG Frankfurts a.M. zum Verhältnis des Kontrollratsbefehls Nr. 3 und der deutschen Kriegsgesetzgebung in den Entscheidungsgründen, im Gegensatz zu den schlichten Feststellungen dieser Gerichte. Weiter führte der Referent aus, dass die Frage der Fortgeltung der 2. DVO der APIWVO lange streitig gewesen sei, insbesondere ob die Ausnahme vom Zustimmungserfordernis bei Entlassungen von Arbeitnehmern der öffentlichen Verwaltungen neben dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 noch in Kraft sei. Entscheidungen der LAGs aus Schleswig-Holstein, Hamburg und Düsseldorf aus dem Jahr 1947 seien der Ansicht, dass durch Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 die 2. DVO nicht mehr in Kraft sei. Demgegenüber vertrete das LAG Frankfurt a.M. die Ansicht, dass eine Zustimmung des Arbeitsamtes bei der Entlassung eines Arbeitnehmers aus dem öffentlichen Dienst nicht erforderlich sei, da sich Ziff. 16 lediglich auf Fälle der Kündigung des Arbeitnehmers beziehe. Wenn die deutschen Vorschriften also eine Zustimmung für die Kündigung durch den Arbeitgeber nicht vorsähen, so seien diese nach wie vor in Kraft. Diese Rechtsprechung habe das LAG Frankfurt a.M. aber in seiner Unbedingtheit aufgegeben. Nunmehr stehe es auf dem Standpunkt, dass die 2. DVO der APIWVO lediglich in besonderen Fällen angewandt werden könne. Sie sei nur noch auf Fälle beschränkt in denen eine Kündigung durch die Behörde erfolge, ohne dass der Bedienstete wieder eine Arbeit aufnehme. Diese Rechtsprechung zur 2. DVO der APIWVO zeige deutlich die Schwierigkeiten der Entscheidungsfindung angesichts der gegenwärtigen Rechtslage. Betont wurde, dass bei der Frage der Anwendung von Militärregierungs- bzw. Kontrollratsgesetzen nicht von deren deutschen Text auszugehen sei, sondern nur von den alliierten Übersetzungstexten. Für eine einheitliche Rechtsprechung sei die Anwendung einwandfrei übersetzter alliierter Texte erste Voraussetzung. Nachdem sowohl der Kontrollratsbefehl Nr. 3 als auch die APIWVO und ihre DVOs lediglich eine Lenkung der Arbeitskräfte bezweckten, wäre es nach der persönlichen Meinung des Referenten "[...] innerlich gerechtfertigt, wenn ein Arbeitgeber ohne Zustimmung des Arbeitsamtes die Kündigung aussprechen könnte, da er ja in erster Linie darüber im Bilde sein muss, ob der Betrieb die betreffende Arbeitskraft abgeben kann oder nicht. Bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer [lägen] die Verhältnisse, wie ohne weiteres ersichtlich, anders. Trotzdem [erschien ihm] die Feststellung, dass im Allgemeinen in jedem Falle das Arbeitsamt auch bei einer Entlassung und zwar auch wenn sie von einer Behörde ausgesprochen wird, mitwirken muss, insofern von Bedeutung, als optisch eine Gleichbehandlung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern durchgeführt [würde]."⁷¹⁶

⁷¹⁶ HHStAW Abt. 634 Nr. 21.

dd. Schreiben des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen an die Arbeitsämter im Bezirk Hessen vom 23.09.1947 zum Thema „Rechtsvorschriften hinsichtlich Arbeitsplatzwechsel“ (Az. III 5551/195)⁷¹⁷

Dieses an die Arbeitsämter im Bezirk Hessen gerichtete Schreiben des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen vom 23.09.1947 befasste sich unter anderem mit der Ansicht des Landesarbeitsamtes Hessen zu den gegenwärtig geltenden Rechtsvorschriften zum Arbeitsplatzwechsel. Als Grundlage wurde der Kontrollratsbefehl Nr. 3 vom 17.01.1946 genannt. Daneben würde in den übrigen Ländern der amerikanischen und britischen Zone wie bisher die APLWVO angewendet, soweit ihre Bestimmungen und die zu ihr ergangenen Durchführungsverordnungen nicht durch den Kontrollratsbefehl Nr. 3 praktisch außer Kraft gesetzt worden seien. Im Sinne der Herstellung einer Rechtsgleichheit in der amerikanisch-britischen Doppelzone habe sich der hessische Arbeitsminister auf Anraten des Verfassers entschlossen, mit Erlass vom 14.08.1947 Az. I 5551/4119 bis zum Erlass neuer Bestimmungen die APLWVO auch in Hessen weiter anwenden zu lassen, soweit ihre Bestimmungen nicht aufgehoben seien. Weiter führte er aus, dass durch die Richtlinien der amerikanischen Militärregierung vom 15.03.1946 bestätigt werde, dass die APLWVO als solche nicht aufgehoben worden sei. In der Anlage des Schreibens war zudem eine neue deutsche Übersetzung des Kontrollratsbefehls Nr. 3 (Art. 15-20) und eine Zusammenstellung der noch geltenden Regelungen der APLWVO enthalten. Durch den Kontrollratsbefehl seien die Paragraphen §§ 2, 3, 4 Abs. 2, 10 und 13 Abs. 2 der APLWVO außer Kraft und die Befugnisse des Reichsarbeitsministers gem. § 12 APLWVO seien durch die Verordnung des Hessischen Staatsministeriums vom 10.01.1946 auf den Hessischen Arbeitsminister übergegangen.

Daneben erging die Aufforderung, dass in Schriftwechseln zukünftig anstelle der Bezeichnungen „Betriebsführer“ und „Arbeitseinsatz“ die Bezeichnungen „Betriebsleiter“ und „Arbeitslenkung“ zu verwenden seien. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass durch den Kontrollratsbefehl Nr. 3 praktisch alle Einschränkungen der Kontrolle des Arbeitsplatzwechsels beseitigt worden seien. Demnach seien unter anderem die Durchführungsverordnungen zur APLWVO außer Kraft gesetzt beziehungsweise praktisch nicht mehr anwendbar. Konsequenz davon sei, dass alle Einstellungen und Kündigungen der vorherigen Zustimmung des Arbeitsamtes bedürfen. Dies gelte auch für Behörden, Verwaltungen, landwirtschaftliche Betriebe und Haushaltungen. Bei Entscheidungen des Arbeitsamtes zum Arbeitsplatzwechsel seien in erster Linie Aspekte der Arbeitslenkung zu Grunde zu legen und § 6 APLWVO zu beachten. Betont wurde, dass das Arbeitsamt nicht über die Berechtigung der Kündigung entscheidet. Anträgen auf fristlose Kündigung sei stets stattzugeben. Vor allem aber hätten die Arbeitsämter darauf zu achten, dass sie bei ihren Entscheidungen nicht in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte eingriffen. Abdrucke dieses Schreibens wurden dem LAG Frankfurt a.M., allen hessischen Arbeitsgerichten, dem Freien Gewerkschaftsbund Hessen und diversen Berufskammern zugeleitet.

⁷¹⁷ HHStAW Abt. 634 Nr. 275.

*ee. Schreiben des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen vom 07.08.1948 an Herrn Dr. Gerhard Müller zum Thema Kontrollratsbefehl Nr. 3 und Zweite Durchführungsverordnung zur Arbeitsplatzwechselverordnung (Az. III A 5551)*⁷¹⁸

In diesem auf den 07.08.1948 datierten Schreiben des Präsidenten des Landesarbeitsamtes legte dieser gegenüber dem Adressaten, Herrn Dr. Gerhard Müller, dar, dass die Rechtsansicht des Beschlusses des Württemberg-Badischen Verwaltungsgerichtshofes vom 02.07.1948 hinsichtlich einer Anwendbarkeit der 2. Durchführungsverordnung zur APLWVO weder vom Verfasser desselben, dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen noch vom Präsidenten des LAG Frankfurt a.M. geteilt werde. Diese Rechtsansicht sei von beiden bereits in einer gemeinsamen Besprechung vom 23.09.1947 übereinstimmend festgestellt worden. Die in der Entscheidung vertretene Ansicht stütze sich auf einen Aufsatz von Fitting, der in der Zeitschrift Betriebs-Berater erschienen sei.⁷¹⁹ Dort sei, so der Verfasser aber eine falsche Interpretation des Wortes "transfer" verwendet worden. Aufgrunddessen bestünde kein Anlass für den Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen zu einer Änderung des Standpunktes, dass die Zweite Durchführungsverordnung zur APLWVO durch den Kontrollratsbefehl Nr. 3 außer Kraft gesetzt worden sei, sofern es sich nicht um den Ausnahmefall handle, dass ein Behördenangestellter wegen Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt werden solle.

*ff. Schreiben von Dr. Gerhard Müller an den Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen zum Thema Kontrollratsbefehl Nr. 3 und der 2. DVO zur APLWVO vom 17.09.1948*⁷²⁰

Bevor das oben genannte Schreiben von Herrn Dr. Gerhard Müller vom 17.09.1948 behandelt wird, muss zunächst der Hintergrund des Schreibens betrachtet werden. Dabei handelte es sich in erster Linie zwar um ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Stuttgart mit dem Az. Sa 46/48 vom 21.06.1948, in dem das LAG Stuttgart die Geltung des § 1 der 2. DVO der APLWVO bejahte. Dieses stützte seine Argumentation aber maßgeblich auf einen Aufsatz von Fitting zur Auslegung des Kontrollratsbefehls Nr. 3, der nun in zusammengefasster Weise dargestellt wird.

*[1]. Fitting,⁷²¹ Zur Auslegung des Kontrollratsbefehls Nr. 3*⁷²²

In seinem Aufsatz stellte Fitting klar, dass die damals herrschende Ansicht, dass die Zustimmung des Arbeitsamtes zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich sei, auf einem der Auslegung des Wortlauts ("Wechsel") der offiziellen Übersetzung der Ziff. 16 S. 2 des Kontrollratsbefehls Nr. 3 zurückzuführen sei. Aus dieser Regelung werde gefolgert, dass dem Arbeitsgeber jede Maßnahme untersagt sei, die zu einem Wechsel des Arbeitsplatzes führen kann. Diese Auslegung erschien dem Verfasser gerade im Hinblick auf Ziff. 17 S. 1 Kontrollratsbefehl Nr. 3, welche die Pflichten des Arbeitgebers

⁷¹⁸ HHStAW Abt. 634 Nr. 275.

⁷¹⁹ Fitting, Zur Auslegung des Kontrollratsbefehls Nr. 3, BB 1948, S. 208.

⁷²⁰ HHStAW Abt. 634 Nr. 275.

⁷²¹ Karl Fitting war Oberregierungsrat im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge.

⁷²² Fitting, Zur Auslegung des Kontrollratsbefehls Nr. 3, BB 1948, Nr. 486, S. 208.

bei Entlassungen regelt, jedoch widersinnig. Denn es mache keinen Sinn, wenn Ziff. 17 S. 1 die Pflichten des Arbeitgebers bei Entlassungen beinhalte, Ziff 16 S. 2 ihm aber die Kündigung ohne Zustimmung des Arbeitsamtes verbiete. Für die Auslegung der Gesetze der Besatzungsmacht seien zudem die fremdsprachigen Texte maßgebend, weshalb diese in englischer und französischer Sprache zu Rate gezogen würden. Demnach bedeute *transfer* und *le transfert* nicht Wechsel, sondern Versetzung von Arbeitnehmern von einem Arbeitsplatz zu einem anderen. Dazu zählten Versetzungen von einem Betrieb zu einem anderen desselben Unternehmens oder die Überlassung von Arbeitskräften im Sinne eines Ausleihens an einen anderen Arbeitgeber, ohne dass das Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber gelöst würde. Eine Kündigung mit Auflösung der Arbeitsverhältnisses stelle dagegen keine Versetzung dar. Dementsprechend werde durch den Kontrollratsbefehl Nr. 3 kein Zustimmungserfordernis bei Entlassungen für den Arbeitgeber angeordnet. Das Zustimmungserfordernis und etwaige Ausnahmen ergäben sich allein aus der APIWVO und ihren DVOs, die neben dem Kontrollratsbefehl noch in Kraft seien. Öffentliche Verwaltungen und Behörden bedürften demnach gem. der 2. DVO der APIWVO keiner Zustimmung zur Kündigung von Arbeitnehmern.

[2]. Inhalt des diesbezüglichen Schreibens von Dr. Gerhard Müller

Hintergrund des Schreibens war, wie bereits ausgeführt, eine Entscheidung des LAG Stuttgart vom 21.06.1948, in dem die Geltung von § 1 der 2. DVO der APIWVO bejaht wurde. Die dort dargestellte Auffassung zur Vereinbarkeit des Kontrollratsbefehls Nr. 3 mit der 2. DVO der APIWVO, basierend auf den Darlegungen Fittings im Betriebs-Berater 1948, wurde vom Präsidenten des LAG Frankfurt a.M. nicht geteilt. Herr Dr. Müller, der Verfasser des Schreibens betonte in diesem an den Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen gerichteten Schreiben, dass die Rechtsansicht dieses Aufsatzes auch von anderen, etwa dem Präsidenten des LAG Düsseldorf abgelehnt werde. Nach Ansicht Müllers sei durch Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 jeder Arbeitsplatzwechsel genehmigungspflichtig. Denn im Falle einer unterschiedlichen Behandlung von Behörden und sonstigen Arbeitgebern bei der Lösung von Arbeitsverhältnissen stelle sich das Problem der Verletzung des verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatzes. Einschränkend gab er aber zu, dass der Gleichheitsgrundsatz seiner Ansicht nach bei einer Lösung eines Arbeitsverhältnisses von Bediensteten einer Behörde ohne Genehmigung nicht verletzt sei. Vom Gesichtspunkt des Gleichheitsgrundsatzes mache es keinen Unterschied, ob der Staat einer Behörde, die aus Gründen der Arbeitslenkung vorgesehene Genehmigung zur Lösung durch das Arbeitsamt erteile oder ob er lediglich durch den Lösungsakt der Behörde tätig werde, da der Staat eine Einheit darstelle. Seiner Ansicht nach biete die durch die Entscheidung des LAG Stuttgart eintretende Rechtszersplitterung Anlass die Arbeitslenkungs Vorschriften in ihrer jetzigen Form aufzuheben. Denn nach allgemeiner Ansicht seien diese Bestimmungen auf Dauer nicht zu vertreten.

gg. Vermerk von Dr. Gerhard Müller vom 24.01.1949 zur Tragweite des Kontrollratsbefehls Nr. 3⁷²³

In diesem auf den 24.01.1949 datierten Vermerk wird eine Erörterung der drei Kammervorsitzenden des LAG Frankfurt a.M. vom 14.01.1949 zum Thema der Tragweite der Ziff. 16 des Kontrollratsbefehls Nr. 3 zusammengefasst. An dieser Besprechung nahmen der Präsident Herr Dr. Müller, Herr LAGDir. Kauffmann und Herr LAGDir. Dr. Kraft mit Herrn Dr. Siebrecht, dem Leiter des Referates Arbeitseinsatz des LAA Hessen und ein Dolmetscher des LAA teil. Hinsichtlich der Ergebnisse bestand nach dem Vermerk offenbar Übereinstimmung zwischen allen Beteiligten:

Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 betreffe den Tatbestand des Ausscheidens aus einem in sich geschlossenen Betrieb, unabhängig davon auf wessen Veranlassung dieses erfolge. Dies ergebe sich aus dem Sinn der Vorschrift, auch wenn das Wort transfer, transfert bzw. pjerjewod mehrdeutig sei. Es könne somit Versetzung, Wechsel, Übergang oder auch Übertritt im Sinne eines Ausscheidens aus dem Betrieb beziehungsweise in die jeweiligen Tätigkeitsformen bedeuten. Die Einschlägigkeit von Wechsel beziehungsweise Übertritt ergebe sich im Hinblick auf Ziff. 19 Kontrollratsbefehl Nr. 3, nachdem der Arbeitnehmer bestraft wird, wenn er ohne Zustimmung des Arbeitsamtes einen Wechsel vornimmt. Diese Bestrafung sei unverständlich, wenn lediglich eine Versetzung in Frage stünde. Auch aus der Reihenfolge der Vorschriften des Kontrollratsbefehls könne keine gegenteilige Rechtsansicht abgeleitet werden. Denn in Anbetracht der verschiedenen politischen und weltanschaulichen Zielsetzungen der Besatzungsmächte sei eine Systematik in ihren Anordnungen nicht vorauszusetzen. Im Übrigen wäre die Abfolge von Ziff. 16 auf Ziff. 17 Kontrollratsbefehl Nr. 3 aber auch sinnvoll, da nach dem Ausscheiden, das Arbeitsamt zusätzlich darauf hingewiesen werden solle, dass eine Arbeitskraft zur weiteren Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehe.

Die Einschaltung des Arbeitsamtes in innerbetriebliche Vorgänge, wie sie aus einer anderen Auslegung der Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 folge, wäre dem deutschen Arbeitsrecht fremd. Die Einführung einer solchen Institution müsse zur Voraussetzung haben, dass eine eindeutig formulierte Gesetzesvorschrift vorliege. Der weitere Punkt betreffe ebenfalls die Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 und ihr Verhältnis zu der Freistellungsbestimmung der 2. DVO der APLWVO und sonstigen Freistellungen von der Genehmigungspflicht im deutschen Arbeitsplatzwechselrecht. Die Regelung des Kontrollratsbefehls lasse die deutschen Vorschriften zum Arbeitsplatzwechsel unberührt. Denn Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 knüpfe an den Vorgang des Ausscheidens an während die deutschen Bestimmungen zum Arbeitsplatzwechsel an die Kündigung anknüpfen. Die 2. DVO der APLWVO mit ihrer Regelung der Zustimmungsfreiheit im Falle der Kündigung einer Behörde werde daher vom Kontrollratsbefehl nicht berührt. Eine danach ausgesprochene Kündigung sei daher auch ohne Entscheidung des Arbeitsamtes nach Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3 rechtswirksam.

⁷²³ HHStAW Abt. 634 Nr. 275.

hh. Schreiben des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen an die Arbeitsämter im Bezirk Hessen vom 17.06.1949 zum Thema „Änderung der Rechtsvorschriften auf dem Gebiete der Arbeitslenkung“ (Az. III A 5551/141)⁷²⁴

Gegenstand dieses Schreibens des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen an die Arbeitsämter vom 17.06.1949 waren die Rechtsänderungen auf dem Gebiet der Arbeitslenkung aufgrund des Inkrafttretens von Art. 12 GG am 24.05.1949. Betont wurde darin, dass durch Art. 12 GG die Rechtsvorschriften der APLWVO betreffend der Einstellung von Arbeitskräften aufgehoben worden seien. Lediglich die entsprechenden Vorschriften des Kontrollratsbefehls Nr. 3 würden fortbestehen, da Besatzungsrecht erst durch den Widerruf durch die Besatzungsmächte außer Kraft treten könne. Ebenfalls seien durch Art. 12 GG die Vorschriften der APLWVO und ihre Durchführungsverordnungen, die sich auf Kündigungen durch den Arbeitnehmer bezögen, aufgehoben. Die Regelungen des Kontrollratsbefehls Nr. 3 könnten künftig nicht mehr auf Kündigungen durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber angewendet werden, da nach einer offiziellen Erklärung der amerikanischen Militärregierung für Deutschland (OMGUS) der Kontrollratsbefehl keine Bestimmung enthielte, nach der die Zustimmung des Arbeitsamts bei Entlassungen einzuholen sei. Demgemäß seien lediglich die deutschen weitergeltenden Vorschriften maßgebend. Daher bedürften lediglich Kündigungen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung durch das Arbeitsamt, sofern nicht eine der Ausnahmebestimmungen anzuwenden sei. Als weitergeltende Ausnahmebestimmungen oder -tatbestände wurden § 2 APLWVO, § 1 der 1. DVO APLWVO, § 1 der 2. DVO APLWVO, § 2 der 2. DVO APLWVO und § 2 der 4. DVO der APLWVO genannt.⁷²⁵ Die formelle Aufhebung der noch in Kraft befindlichen APLWVO und ihrer Durchführungsverordnungen sei durch das in Vorbereitung befindliche Kündigungsschutzgesetz für das Vereinigte Wirtschaftsgebiet vorgesehen. Daher werde in naher Zukunft auch die Kündigung des Arbeitgebers nicht mehr der Zustimmung des Arbeitsamtes bedürfen. Hinsichtlich der Durchführung bei der Entscheidung über die Zustimmung zu einer Kündigung seien die bestehenden Grundsätze unverändert anzuwenden. Zudem wurde angewiesen, darauf zu achten, bei der Entscheidung lediglich die Aspekte der Arbeitsvermittlung und Arbeitslenkung zu berücksichtigen, da die Frage nach der Berechtigung der Kündigung außerhalb der Zuständigkeit des Arbeitsamtes liege. Im Hinblick darauf, dass die Aufhebung auch der letzten Beschränkungen über den Arbeitsplatzwechsel bevorstehe, sei von einer formalistischen Anwendung der Bestimmungen abzusehen.

ii. Gutachten mit dem Titel Art. 12 Abs. 1 des Grundgesetzes und das bisherige Recht des Arbeitsplatzwechsels⁷²⁶

In dem Rechtsgutachten beziehungsweise dem Aufsatzentwurf nimmt der Verfasser zur Frage des Arbeitsplatzwechsels vor dem Hintergrund des Inkrafttretens des Art. 12 GG

⁷²⁴ HHStAW Abt. 634 Nr. 275. Siehe dazu auch LAG Frankfurt a.M. vom 01.09.1949, RdA 1949, S. 479 f.

⁷²⁵ Vgl. dazu auch LAG Frankfurt a.M. vom 01.09.1949, RdA 1949, S. 479.

⁷²⁶ HHStAW Abt. 634 Nr. 275. Der Autor des Gutachtens wurde nicht angegeben. Vermutlich handelte es sich dabei um Dr. Gerhard Müller. Ein Datum wurde ebenfalls nicht genannt. Durch die Bezugnahme

Stellung. Dabei wurde zunächst auf einen Aufsatz mit dem Titel "Arbeitsplatzwechsel und Grundgesetz", der in der Zeitschrift "Der Betrieb" vom 28.06.1949 von Dr. Kaßmann veröffentlicht wurde, Bezug genommen. In diesem wurden auf die Auswirkungen und Wechselwirkungen von Art. 12 GG auf die Arbeitsplatzwechselbestimmungen, vor allem dem Zustimmungserfordernis des Arbeitsamtes vor Kündigung entsprechend den Regelungen der APWVO hingewiesen, insbesondere auf die weitere Notwendigkeit bei Kündigungen des Arbeitgebers. Es sei aber darüber hinaus auch noch angezeigt, die Frage der Tragweite des Art. 12 Abs.1 GG für das gesamte Gebiet des Arbeitsplatzwechsels zu betrachten. Als erstes wurde in dem Gutachten daher das Verhältnis von Art. 12 Abs. 1 GG zur APIWVO untersucht. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses unterliege demzufolge nicht mehr den bisherigen Beschränkungen nach §§ 4, 5 APIWVO. Weiterhin unterliege der Arbeitnehmer bei der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses gem. § 1 APIWVO nicht mehr der Zustimmung des Arbeitsamtes. Eine Kündigung im Hinblick auf den Antritt eines neuen Arbeitsverhältnisses sei Teilakt des Gesamtvorgangs der Arbeitsplatzwahl. Aber auch eine Kündigung ohne den Zweck der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses bedürfe keiner Zustimmung, weil Art. 12 Abs. 1 GG gerade die freie Bestimmung der Arbeitnehmer über die Wahl seiner Arbeitsstätte gewährleiste. Die Bindung eines Arbeitnehmers an einen Arbeitsplatz würde diese Freiheit beeinträchtigen. Der Verfasser legte daneben seine Rechtsansicht dar, dass auch für Kündigungen des Arbeitgebers nunmehr keine Zustimmung des Arbeitsamtes erforderlich sei. Das System der Arbeitsplatzwechselbestimmungen der APIWVO behandle bis auf wenige Ausnahmeregelungen beide Parteien eines Arbeitsvertrages gleich. Ratio legis der APIWVO sei die totale Kontrolle des Arbeitsmarktes. Dieses Ziel der APIWVO sei aber nun rechtlich gegenstandslos und sogar missbilligt. Als Auswirkung des Art. 12 Abs. 1 GG sei daher auch das Zustimmungserfordernis für Kündigungen des Arbeitgebers nicht mehr rechtswirksam. Die Aufrechterhaltung des Zustimmungserfordernisses für Kündigungen des Arbeitgebers sei nur noch sinnvoll, wenn das Arbeitsamt Funktionen des Kündigungsschutzes zu erfüllen habe. Dieses Aufgabengebiet obliege allerdings nach dem Grundsatz der Gewaltentrennung den Arbeitsgerichten. Art. 12 Abs. 1 GG sei zudem mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 vereinbar, da dieser nach der nunmehr einheligen Ansicht eine Zustimmung des Arbeitgebers bei Kündigungen nicht vorsehe. Aber auch das Zustimmungserfordernis für Kündigungen des Arbeitnehmers nach dem Kontrollratsbefehl sei durch Art. 12 Abs. 1 GG nicht mehr anzuwenden. Durch die Zustimmung der Militärregierungen zur Verfassung und konkret zu Art. 12 Abs. 1 GG habe die Regelung des Kontrollratsbefehls keinen Vorrang mehr und sei gegenstandslos geworden. Lediglich Ziff. 17 des Kontrollratsbefehls Nr. 3, die die Meldepflicht des Arbeitgebers bei Entlassungen normiere, sei demnach noch in Kraft.

jj. Fazit

Zusammenfassend ergibt sich aus den archivierten Schriftstücken, dass in Hessen an der Anwendung der APIWVO trotz ihres nationalsozialistischen Ursprungs selbst kei-

auf einen Aufsatz kann aber gesagt werden, dass es nach 28.06.1949 geschrieben wurde.

ne grundsätzlichen Zweifel bestanden. Der Fokus hinsichtlich der weiteren Anwendbarkeit der APIWVO lag vielmehr in der Frage der korrekten Auslegung und Übersetzung und schließlich Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3. Wie gezeigt wurde, variierte die Ansicht darüber sowohl von LAG als auch Landesarbeitsamt gerade hinsichtlich der Anwendung und Vereinbarkeit der 2. DVO der APIWVO. Nach Erlass des GG war die weitere Anwendbarkeit und Vereinbarkeit der APIWVO und ihrer Durchführungsverordnungen aufgrund der Regelung des Art. 12 GG erneut Gegenstand der Auseinandersetzung.

4. Stellungnahme

Im Weiteren erfolgt zunächst ein Vergleich der erstinstanzlichen Entscheidungen der bayerischen und hessischen Arbeitsgerichte. So dann werden die APIWVO und ihre Durchführungsverordnungen inhaltlich dahingehend geprüft, ob es sich um spezifisch nationalsozialistisches Gedankengut handelt und ihre Vereinbarkeit mit Kontrollratsbefehl Nr. 3 erörtert. Im Anschluss werden Art und Weise der Anwendung dargestellt. Der Abschnitt schließt mit einer, die gefundenen Ergebnisse zusammenfassenden Stellungnahme.

a. Vergleich

In der Rechtsprechung beider Länder bestand ein Konsens hinsichtlich der grundsätzlichen Anwendbarkeit der APIWVO und des grundsätzlichen Erfordernisses der Einholung einer Zustimmung des Arbeitsamtes vor einer Kündigung. In Hessen wurde das Zustimmungserfordernis teilweise sogar durch eine gemeinsame Zitierung der APIWVO und dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 begründet. In Bayern wurde dagegen der Kontrollratsbefehl Nr. 3 nur in einem erstinstanzlichen Urteil im Zusammenhang mit dem Erfordernis der Zustimmung zur Einstellung und in den zweitinstanzlichen Entscheidungen angewendet.⁷²⁷ Hinsichtlich der Anwendbarkeit der Durchführungsverordnungen der APIWVO wurde in Hessen in einem Urteil eine Weitergeltung der 1. DVO der APLWVO bestätigt. In Bayern lässt sich dagegen kein Beleg für eine Anwendung der 1. DVO der APIWVO finden. Ein anderes Bild zeigt sich hinsichtlich der Anwendung der 2. DVO der APIWVO bei den erstinstanzlichen Entscheidungen beider Länder. In Bayern wurde die 2. DVO der APIWVO in einem Urteil angewendet und lediglich deshalb verneint, da die Voraussetzung für die Anwendung in diesem Fall nicht vorlagen.⁷²⁸ In Hessen dagegen fand in den erstinstanzlichen Urteilen die 2. DVO der APIWVO keine Anwendung. Daraus ist zu schlussfolgern, dass dort zumindest in der ersten Instanz wohl die Auffassung vorherrschend war, dass entsprechend den Regelungen des Kontrollratsbefehls Nr. 3 jede Kündigung der Zustimmung des Arbeitsamtes bedurfte.⁷²⁹ In der zweiten Instanz wurde die 2. DVO der APIWVO in Bayern für anwend-

⁷²⁷ Vgl. Az. W I 87/48 ArbG München vom 12.11.1948, StaM ArbG München Nr. 54.

⁷²⁸ Siehe hierzu ArbG München vom 04.03.1948, S. 40 f., 110.

⁷²⁹ Vgl. hierzu ArbG Limburg vom 11.04.1947, S. 123 f.; ArbG Limburg vom 02.08.1948, S. 129 f. Siehe auch ArbG Limburg vom 14.04.1948, S. 128. Siehe hierzu auch das Schreiben des Landesarbeitsamtes

bar befunden, während in Hessen die 2. DVO der APIWVO nur teil- beziehungsweise zeitweise angewendet wurde und man in erster Linie aufgrund des Kontrollratsbefehl Nr. 3 grundsätzlich eine Zustimmung des Arbeitsamtes vor Kündigungen für erforderlich hielt. Die sich im Laufe der Zeit verändernden Rechtsansichten hinsichtlich der Anwendung der 2. DVO der APIWVO in Hessen lassen sich anhand der oben dargestellten zweitinstanzlichen und veröffentlichten Entscheidungen und der Referate und Schreiben des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen bzw. Präsidenten des LAG Frankfurt a.M. nachvollziehen. Des Weiteren wurde die 8. DVO der APIWVO nur in einem zweitinstanzlichen Urteil in Hessen angewendet und dies eigentlich sogar unzutreffenderweise, da diese zum damaligen Zeitpunkt bereits nicht mehr in Kraft war.

Die Möglichkeit einer nachträglichen Zustimmung des Arbeitsamtes gem. § 1 Abs. 2 APIWVO mit rückwirkender Wirkung wurde in beiden Ländern für zulässig erachtet.⁷³⁰ Des Weiteren wurde in beiden Ländern angenommen, dass eine Umdeutung einer Zustimmungserklärung zu einer fristgemäßen Kündigung in eine Zustimmung zu einer fristlosen beziehungsweise umgekehrt nicht möglich war.⁷³¹ In einem einzelnen Fall in Hessen wurde die fehlende Zustimmung des Arbeitsamtes durch das ArbG ersetzt, wobei allerdings zu beachten ist, dass das Gericht dies selbst als Ausnahme einstufte.⁷³²

b. Entnazifizierung

Im Fokus dieses Unterabschnitts stehen inhaltliche Aspekte. Zunächst erfolgt eine Betrachtung der Anwendbarkeit der APIWVO hinsichtlich der Sinn- und der Zweckmäßigkeit der Vorschrift nach Kriegsende. Darüber hinaus wird sie auf ihren nationalsozialistischen Gehalt und ihre Vereinbarkeit mit den Kontrollrats- und Militärregierungsgesetzen geprüft.

aa. Wegfall wegen Sinn- und Zweckerfüllung nach Kriegsende

Wie bei der ArbÄndVO gab es auch hinsichtlich der APIWVO die Ansicht, dass diese mit Kriegsende weggefallen sei, da sie als Kriegsverordnung nur während des Krieges Geltung beanspruchen könne.⁷³³ Dieser Ansicht nach sollte sich ihre Wirksamkeit entsprechend der vermeintlichen Intention des NS-Gesetzgebers, nicht auf die Zeit nach Kriegsende erstrecken.⁷³⁴ Für diese Einschätzung lässt sich allerdings kein historischer

vom 23.09.1947 (Az. III 5551/195), S. 151 f. Dieses Schreiben wurde an alle Arbeitsgerichte versandt.

⁷³⁰ Siehe hierzu ArbG Hanau vom 13.04.1948, S. 128 f.; ArbG Limburg vom 01.07.1948, S. 129 f. Vgl. oben ArbG München vom 26.07.1948, S. 117.

⁷³¹ Siehe hierzu ArbG Hanau vom 29.01.1948, S. 127 f. Vgl. Ber.-Reg.-Nr. 214/48 LAG München vom 20.10.1948, S. 122 m.w.N.

⁷³² In einem Urteil des ArbG Münchens, Az. I 1884/48 vom 07.12.1950, das allerdings nicht mehr aus dem Untersuchungszeitraum stammt, wurde die verweigerte Zustimmung des Arbeitsamtes nicht ersetzt, mit der Begründung, dass das Gericht an die Entscheidung des Arbeitsamtes gebunden sei. Siehe StAM ArbG München Nr. 61.

⁷³³ Vgl. Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 166; Günther Müller, Entlassungsschutz und Arbeitsamt, Arbeit und Sozialfürsorge, 1946, S. 369.

⁷³⁴ Vgl. Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 166. A.A.

Beleg anführen. Im Gegenteil wurde vor 1945 selbst in der Annahme und im Falle eines siegreichen Kriegsausgangs erwartet, dass die APIWVO noch eine gewisse Zeit in Kraft bleiben müsse.⁷³⁵

Der Regelungsgehalt der APIWVO war in tatsächlicher Hinsicht vielmehr auch nach Kriegsende von erheblicher Bedeutung. Ein Sinn- beziehungsweise Zweckverlust kann daher ebenfalls nicht angenommen werden.

Eine planmäßige Arbeitslenkung stellte gerade in der Nachkriegszeit eine der dringlichsten Aufgaben auf dem Weg zum Wiederaufbau dar. Entsprechend wurde auch in der Rechtspraxis argumentiert, dass diese Aufgabe aber erst bei einer Wiederherstellung der vor dem Krieg herrschenden Zustände erreicht wäre.⁷³⁶ Im Übrigen spricht auch der Erlass des Kontrollratsbefehls Nr. 3 für eine weitere Notwendigkeit der Arbeitslenkung.

An der Anwendung der APIWVO in Bayern und Hessen lässt sich erkennen, dass eine Sinn- oder Zweckerfüllung der Arbeitslenkungsvorschriften von der Praxis nicht angenommen wurde.

bb. Nationalsozialistischer Inhalt bzw. Vereinbarkeit mit den Kontrollrats- und Militärregierungsgesetzen, insb. Kontrollratsbefehl Nr. 3

Im weiteren wird die APIWVO und ihre Durchführungsverordnungen auf ihren nationalsozialistischen Inhalt und auf ihre Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 hin untersucht.

[1]. Nationalsozialistischer Inhalt der APIWVO und ihrer Durchführungsverordnungen

Zunächst stellt sich die Frage der Vereinbarkeit der APIWVO und ihrer Durchführungsverordnungen mit Art. 2 KRG Nr. 1 und Art. II, III MRG Nr. 1 und damit die Frage nach dem nationalsozialistischen Gehalt beziehungsweise Inhalt. Der Wortlaut der APIWVO ist grundsätzlich nicht offensichtlich nationalsozialistisch. Eine Ausnahme stellt die Verwendung der Bezeichnung „Betriebsführer“ dar. § 1 APIWVO ordnete an, dass der „Betriebsführer“ die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erst nach Zustimmung des Arbeitsamtes aussprechen darf. Durch die Bezeichnung Betriebsführer wird auf das im AOG niedergelegte Führerprinzip Bezug genommen.⁷³⁷ Auch die Bezeichnung als Führer der Verwaltung, die in der 2. DVO der APIWVO verwendet wird, basiert auf dem Führerprinzip. Das Führerprinzip ist ein klar nationalsozialistisches Prinzip, welches einen Grundpfeiler des nationalsozialistischen Arbeitsrechts darstellte. Die Bezugnahme auf dieses Prinzip stellt insbesondere auch eine Diskriminierung dar, denn nach der zeitgenössischen Ansicht konnten beziehungsweise durften beispielsweise Juden nicht Betriebsführer sein.⁷³⁸ Im Sinne der plain meaning rule durfte die historische, national-

Bulla, Anmerkung zu Nr. 99, RdA 1949, S. 397.

⁷³⁵ Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, S. 21.

⁷³⁶ Vgl. ArbG Siegen vom 26.07.1949, RdA 1949, S. 394.

⁷³⁷ Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, § 1 Rn. 4.

⁷³⁸ Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, § 1 Rn. 7 a.

sozialistische Auslegung aufgrund ihres diskriminierenden Charakters aber nicht mehr erfolgen; allein entscheidend sollte nur noch der reine Wortlaut sein. Die Bestimmung des § 6 Abs. 1 lit. a Var. 1 verwendet den Begriff staatspolitische Gesichtspunkte.⁷³⁹ Ursprünglich waren dies staatspolitische Gesichtspunkte des NS-Gesetzgebers, d.h. Arbeitslenkung zum Zwecke der Aufrüstung und Kriegsführung. Entsprechend dem reinen Wortlaut wären danach die aktuellen staatspolitischen Aspekte zugrunde zu legen, also die geänderten Verhältnisse, die durch Anordnungen der Militärregierung der jeweiligen Besatzungszone ihren Ausdruck fanden, maßgeblich. Diesbezüglich können in der vorliegenden Untersuchung allerdings keine Aussagen getroffen werden, da hierfür eine Auswertung der Verwaltungsakten der Arbeitsämter und Landesarbeitsämter erforderlich wäre.

In einem der obengenannten hessischen Urteile und der zeitgenössischen Literatur wurde zudem diskutiert, ob der Ausschluss des Rechtswegs in § 7 Abs. 2 APIWVO eine nationalsozialistische Regelung darstelle, da sie nationalsozialistischen Grundsätzen entspreche und ebenfalls auf das Führerprinzip zurückgehe. Im Ergebnis hat sich diese Ansicht allerdings nicht durchgesetzt und blieb damit eine Einzelfallentscheidung. Insbesondere wurde ihr entgegengehalten, dass durch die Verwaltungsgerichte eine Überprüfung der Entscheidung des Arbeitsamtes möglich und der Rechtsweg somit nicht mehr ausgeschlossen wäre.

§ 2 der 1. DVO der APIWVO wurde in der 3. DVO der APIWVO neugefasst und war damit bereits zu diesem Zeitpunkt nicht mehr anwendbar. In der 4. DVO der APIWVO war unter anderem eine Strafvorschrift für die ungenehmigte Lösung des Arbeitsverhältnisses durch einen Arbeitnehmer vorgesehen. Antragsberechtigt für die Sanktionierung des Arbeitgebers war demnach neben der in § 11 APIWVO geregelten Zuständigkeit des Leiters des Arbeitsamts, nach § 1 der 4. DVO der APIWVO damit auch der Reichstreuhandler und der Sondertreuhandler der Arbeit. Die Reichstreuhandler der Arbeit waren eine nationalsozialistische Institution, die durch Schaffung des AOG eingerichtet wurde. Nachdem die Reichstreuhandler gem. Gesetz Nr. 77 der Militärregierung⁷⁴⁰ aufgelöst wurden, musste diese Regelung damit gegenstandslos geworden sein, insbesondere, da sich diesbezüglich auch keine Notwendigkeit der Überführung dieser Sanktionszuständigkeit auf eine andere Institution aufdrängte. Zumeist gingen zwar die Zuständigkeiten der Reichstreuhandler entweder auf die Leiter der Arbeitsämter beziehungsweise Landesarbeitsämter oder aber die Arbeitsminister über. Durch die Vorschrift in § 11 APIWVO bestand aber bereits eine Sanktionsmöglichkeit durch den Leiter des Arbeitsamtes. Daneben muss ebenfalls noch beachtet werden, dass auch der Kontrollratsbefehl Nr. 3 in Ziff. 20 eine Sanktionsvorschrift bei Zuwiderhandeln beinhaltete.

Nicht mehr anwendbar beziehungsweise gegenstandslos wurde nach Kriegsende und Auflösung der NSDAP durch KRG Nr. 2 vom 10.10.1945⁷⁴¹ auch die 5. DVO der

⁷³⁹ Bulla, Die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, § 6 Rn. 7 ff.

⁷⁴⁰ Mili. Gov. gaz. Germany, United States Area of Control, 1946, p. 48.

⁷⁴¹ Official Gazette of the Control Council for Germany, 1945, p. 19.

APIWVO, nach der die NSDAP keine Zustimmung des Arbeitsamtes für die Kündigung ihrer Beschäftigten benötigte.

Von Wüllenweber wird außerdem vorgetragen, dass die 7. DVO der APIWVO als nationalsozialistisch eingeschätzt und daher nicht mehr angewendet worden sei.⁷⁴² Diese Durchführungsverordnung erscheint allerdings bis auf § 4 mit den dort angeordneten Sanktionen bei einem Zuwiderhandeln eher unauffällig.

Als nationalsozialistische Regelung erscheint vielmehr die 8. DVO der APIWVO. In ihrer Präambel wird sehr deutlich auf die Kriegssituation eingegangen:

„In einer Zeit in der das deutsche Volk alle seine Kräfte zur Erringung des Endsieges bis zum letzten einsetzt, muß der Arbeitsplatzwechsel von Arbeitskräften mehr als bisher beschränkt werden, um jeden unnötigen Leistungsausfall zu vermeiden. Außerdem müssen die Arbeitsämter in die Lage versetzt werden, die danach noch verbleibende Fluktuation an Arbeitskräften nach den zwingenden Erfordernissen der Kriegswirtschaft zu lenken. [...]“⁷⁴³

Durch die Präambel mit ihrem Bezug zum Endsieg kann man hier deutlich auf einen nationalsozialistischen Charakter der Norm schließen. Die Präambel war dementsprechend nicht mit MRG Nr. 1 vereinbar. Mit der Folge, dass Gesetzeszweck und Auslegungen, die in Versprüchen und anderen Erklärungen enthalten waren, bei der Auslegung außer Betracht bleiben mussten und der Rest des Gesetzes nur noch entsprechend der plain meaning rule seinem einfachen Wortlaut gemäß angewendet werden durfte (Art. III Ziff. 6 MRG Nr. 1). Der eigentliche Regelungsgehalt der 8. DVO der APIWVO stellte zudem eine weitere Verschärfung der Arbeitslenkung dar, war aber vom reinen Wortlaut her betrachtet unauffällig. Mit der 8. DVO der APIWVO wurde, wie bereits oben ausgeführt, die 6. DVO der APIWVO außer Kraft gesetzt. Mit Ablauf des Jahres 1945 war neben der 8. DVO der APIWVO, die 9. DVO der APIWVO ebenfalls außer Kraft beziehungsweise funktionslos, da ihr einziger Regelungsinhalt damit weggefallen war. Die 8. DVO der APIWVO galt gem. § 2 bei ihrem in Kraft treten am 11.08.1944 ursprünglich lediglich für 6 Monate. Durch die 9. DVO der APIWVO wurde die Geltungsdauer der 8. DVO der APIWVO bis zum Ende des Jahres 1945 verlängert. Formal juristisch betrachtet war diese Verordnung damit ab dem 01.01.1946 unanwendbar beziehungsweise erloschen.⁷⁴⁴

Bei der Beurteilung, ob der Verordnung oder einer Regelung in ihren DVOs eine nationalsozialistische Wertung immanent ist, kann eine solche zwar nicht von der Hand gewiesen werden, ein spezifisch rassistisch beziehungsweise ideologischer Hintergrund ist dem verwendeten Wortlaut aber, mit Ausnahme der Verwendung des Führerbegriffes und der Präambel der 8. DVO der APIWVO, die den Sinn und Zweck des NS-Gesetzgebers der totalen Kontrolle des Arbeitsmarktes deutlich aufzeigt, nicht direkt zu entnehmen. Die APIWVO ist vielmehr eine von vielen Verordnungen, die ab 1934

⁷⁴² Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 168.

⁷⁴³ RGBl. 1944 I, S. 176.

⁷⁴⁴ Vgl. Hueck, Anmerkung zu Nr. 33, RdA 1949, S. 119.

und während des zweiten Weltkrieges aus arbeitspolitischen Gründen erging, um wirtschaftspolitischen Zielen zu dienen und im Besonderen durch Arbeitslenkung die Aufrüstung voranzubringen.⁷⁴⁵ Die APIWVO und ihre DVOs waren Instrumente des NS-Staates mit dem dieser die Freiheit im Bereich des Arbeitslebens vollständig beseitigte. Bei einer isolierten Betrachtung des reinen Wortlauts erscheint diese inhaltlich, bis auf die Verwendung des Führerbegriffes und der Präambel der 8. DVO der APIWVO, nicht ideologisch geprägt. Trotz der erwähnten Ausnahmen stellt diese Verordnung, ähnlich wie die ArbÄndVO, bezogen auf die mit ihr verfolgte Zielsetzung keine spezifisch nationalsozialistische Regelung, sondern eine auch zu anderen Zeiten beziehungsweise in anderen Ländern denkbare Kriegsregelung zum Zwecke der Aufrüstung oder Arbeitslenkungsvorschrift zum Zwecke der Arbeitslenkung in einer Nachkriegszeit dar.

[2]. Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3

Insbesondere stellte sich nach Erlass des Kontrollratsbefehls Nr. 3 die Frage der Vereinbarkeit mit der APIWVO und ihren Durchführungsverordnungen. Gemeinsam ist den beiden Vorschriften, dass ihr Regelungsgehalt und ihre Intention auf die Arbeitslenkung abzielte. Die Frage, die sich daher vor allem stellte, war die, ob nach Erlass des Kontrollratsbefehls für die APIWVO und ihre Durchführungsverordnungen noch ein eigenständiger Anwendungsbereich gegeben war, was für eine parallele Anwendbarkeit streiten könnte oder aber die vollständige Ersetzung beabsichtigt war, der Kontrollratsbefehl also nunmehr allein die Arbeitslenkung regeln und die APIWVO damit gegenstandslos werden sollte. Einer der Hauptstreitpunkte in der Nachkriegszeit war die Frage der korrekten Übersetzung und Auslegung von Ziff. 16 Kontrollratsbefehl Nr. 3. Ausgelöst wurde diese Kontroverse durch den oben bereits dargestellten Aufsatz von Fitting.⁷⁴⁶ Der Umstand, dass der Verfasser des Aufsatzes zum Zeitpunkt der Publikation Mitarbeiter des Bayerischen Arbeitsministerium war, legt die Vermutung nahe, dass die in der Veröffentlichung dargelegte Rechtsauffassung der in Bayern allgemeinen Ansicht entsprach. Diese Auslegung wurde in Hessen allerdings zumeist nicht geteilt.

Anhand der rechtlichen Ausführungen des LAG Hessens lassen sich die gravierenden Unterschiede zur Argumentation Fittings nachzeichnen. In Hessen wurde die Ziff. 16 zweitinstanzlich zeitweise so ausgelegt, dass der Tatbestand des „Wechsel des Arbeitsplatzes“ nur für Arbeitnehmer einschlägig war und Arbeitgeber nach Ziff. 19 im Falle einer Kündigung lediglich eine Meldeverpflichtung gegenüber dem Arbeitsamt hatten. Demgemäß war die Zustimmung des Arbeitsamtes bei Kündigung des Arbeitgebers nur aufgrund der APIWVO und infolgedessen nicht bei Einschlägigkeit der 2. DVO der APIWVO bei Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers notwendig, da der Kontrollratsbefehl diese Fälle gerade nicht erfasste. Mit dem Ergebnis, der Anwendbarkeit der 2. DVO der APIWVO stimmte die Ansicht Fittings zwar überein. Dieser jedoch begründete seine Ansicht mit einem Übersetzungsfehler bzw. -missverständnis hinsichtlich des Begriffes transfer. Dieser Begriff war nach Auffassung Fittings mit Versetzung

⁷⁴⁵ Wüllenweber, Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, S. 155.

⁷⁴⁶ Siehe hierzu S. 152 f.

innerhalb eines Betriebes auszulegen. Anders legte das Landesarbeitsamt Hessen den Kontrollratsbefehl aus. Nach diesem sei in sämtlichen Fällen eine Zustimmung des Arbeitsamts erforderlich und lediglich die Ausnahmen des Zustimmungserfordernisses in APIWVO und ihren Durchführungsverordnungen seien nicht weiter anwendbar. Eine weitere Anwendung der 2. DVO der APIWVO kam nach Ansicht des hessischen Landesarbeitsamtes nur im Falle der Versetzung eines Behördenangestellten in den Ruhestand in Frage.

Vorherrschende Ansicht in der amerikanischen Besatzungszone war, dass die APIWVO nicht durch Kontrollratsbefehl Nr. 3 aufgehoben wurde. Wie auch eben bereits aufgezeigt, war dies aber für die in der APIWVO und ihren Durchführungsverordnungen geregelten Ausnahmebestimmungen umstritten.

Den Richtlinien der Militärregierung der amerikanischen Zone zum Kontrollratsbefehl Nr. 3 kann man eine Anordnung der Weitergeltung der APIWVO und ihrer Durchführungsverordnungen und damit Vereinbarkeit mit den Militärregierungsgesetzen entnehmen:

„Um in Verfolgung der Ziele der Alliierten den größtmöglichen Gebrauch von der deutschen Arbeitskraft zu machen, werden die Behörden der deutschen Arbeitsverwaltung angewiesen:

abgesehen von den hierunter erwähnten Ausnahmen das gegenwärtige System vollständiger Kontrolle über die deutsche Arbeitskraft durch ihre Mobilisierung, Eintragung und Lenkung mit Hilfe der Landesarbeitsämter und Arbeitsämter fortzusetzen, unter Ausschaltung aller früheren Bestimmungen, die wegen Abstammung, Glauben, Volkzugehörigkeit, politische Überzeugung oder Zugehörigkeit eine unterschiedliche Behandlung vorsahen.“⁷⁴⁷

Die APIWVO wurde hier zwar nicht ausdrücklich genannt, aber als Arbeitslenkungs-vorschrift wird auf diese mehr als deutlich Bezug genommen. Zur Herstellung und Aufrechterhaltung der Rechtsgleichheit in der amerikanisch-britischen Doppelzone ordnete der hessische Arbeitsminister mit Erlass vom 14.08.1947, Az. I 5551/4119 zudem an, bis zum Erlass neuer Bestimmungen auch in Hessen die APIWVO weiter anwenden zu lassen, soweit ihre Bestimmungen nicht ausdrücklich aufgehoben worden waren.

In Bayern wurde nach Erlass des Kontrollratsbefehls Nr. 3 auch die Ansicht vertreten, dass mit dessen Ziff. 16 die Bestimmungen der APIWVO ausdrücklich bestätigt wurden und das Monopol der Arbeitsverwaltung auf dem Gebiet der Arbeitsvermittlung und Arbeitskräftelenkung anerkannt und verschärft worden sei, da demnach auch nicht zustimmungsbedürftige Einstellungen in landwirtschaftliche Betriebe zustimmungspflichtig wurden.⁷⁴⁸

⁷⁴⁷ Mitteilungen des Arbeitsministeriums Württemberg-Baden, Meldepflicht und Arbeitslenkung. Richtlinien der Militärregierung (Amerikanische Zone) zur Verfügung Nr. 3 des Alliierten Kontrollrats, 1946, S. 5. Hinweis darauf aus Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 36.

⁷⁴⁸ Adam, Die Arbeitsverwaltung in Bayern, ArbBlBrZ 1947, S. 79. Vgl. Az. W I 87/48 ArbG München vom 12.11.1948, StAM ArbG München Nr. 54.

c. Art und Weise der Anwendung

aa. Rolle und Vorgehensweise der Arbeitsämter und Landesarbeitsämter

Vorab ist darauf hinzuweisen, dass sich vorrangig die Arbeitsämter und Landesarbeitsämter mit der Anwendung der APIWVO und ihren Durchführungsverordnungen beschäftigten und nur ein gewisser Teil davon überhaupt zur weiteren Prüfung im Rahmen der Wirksamkeit einer Kündigung an die Arbeitsgerichte gelangte.

Gerade nach der Aufhebung des AOG diente die APIWVO in der Praxis der Arbeitsämter als eine Art einfacher Kündigungsschutz, indem bei Entscheidungen über die Zustimmung zur Kündigung sozialpolitische Momente in die Entscheidungsfindung eingestellt wurden.⁷⁴⁹ Nach insoweit plausibel erscheinenden Angaben von Valentin Siebrecht⁷⁵⁰ haben nach dem offiziellen Wegfall des AOG viele Arbeitsämter als eine Art Ersatz-Arbeitsgericht unter Berufung auf § 6 Abs. 1 lit. a Var. 2 APIWVO fungiert.⁷⁵¹ Diese Vorgehensweise der Arbeitsämter lässt sich auch einem Schreiben des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen vom 23.09.1947 zum Thema Arbeitsplatzwechsel entnehmen, in dem dieser ausdrücklich darauf hinwies, dass über die Berechtigung der Kündigung nicht entschieden werden dürfe und die Zuständigkeitsgrenze der Arbeitsgerichte bei der Prüfung nach § 6 APIWVO nicht zu übertreten sei.⁷⁵² Die hier nicht vorrangig untersuchte Auslegung und Anwendung dieser Regelung durch die Arbeitsämter stellt von daher einen weiteren interessanten Forschungsgegenstand dar, der geeignet ist, das Bild der arbeitsrechtlichen Praxis der Besatzungszeit um einen weiteren Aspekt zu ergänzen und zu vervollständigen. Dies betrifft insbesondere die Frage, ob § 6 Abs. 1 lit. a Var. 1 APIWVO noch angewendet wurde. Denn die Auslegung und Anwendung der staatspolitischen Gesichtspunkte gem. § 6 Abs. 1 lit. a Var. 1 APIWVO erfolgte vor Kriegsende dahingehend, dass sie aus dem Kräftebedarf für staatspolitisch bedeutsame Vorhaben zu folgern wären, vor allem also bei von der Führung angeordneten Maßnahmen, d.h. bei Belangen der Kriegswirtschaft, insbesondere der Rüstungsindustrie und der kriegswichtigen Wirtschaft.⁷⁵³ In Hessen wurden die Arbeitsämter nach 1945 angewiesen, statt dem Begriff des „Arbeitseinsatzes“ aus § 6 Abs. 1 lit. b APIWVO nurmehr von „Arbeitslenkung“ zu sprechen und den Begriff des „Betriebsführers“ durch den Begriff des „Betriebsleiters“ zu ersetzen. Nach Erlass des Grundgesetzes waren die Arbeitsämter in Bayern und Hessen der Ansicht, dass eine Zustimmung des Arbeitsamtes entsprechend der

⁷⁴⁹ LAG Frankfurt a.M. vom 01.09.1949, RdA 1949, S. 479 f.

⁷⁵⁰ Dieser war ab 1933 zunächst am Arbeitsamt in Darmstadt tätig, später am hessischen Landesarbeitsamt und zuletzt Präsident des Landesarbeitsamtes Südbayern.

⁷⁵¹ Siebrecht, Vom Kontrollratsbefehl Nr. 3 bis zur Fünften Novelle, Blick zurück aus Anlaß eines „Jubiläums“, Arbeit und Beruf 1979, S. 260.

⁷⁵² Dieser Aspekt der Art und Weise der Anwendung der APIWVO und ihrer Durchführungsverordnungen kann in der vorliegenden Arbeit nicht behandelt werden, da hierfür Auswertungen der Akten der Arbeitsämter und Landesarbeitsämter erforderlich wären, was aber außerhalb des gesetzten Untersuchungsrahmens liegt. Erkennbar liegt in dieser Fragestellung ein weiteres Forschungsinteresse hinsichtlich der Rolle und Tätigkeit der Arbeitsämter und Landesarbeitsämter in der Besatzungszeit. Hingewiesen werden soll an dieser Stelle noch darauf, dass bei fristlosen Kündigungen vom Arbeitsamt grds. die Zustimmung erteilt wurde.

⁷⁵³ Bulla, Die Beschränkung der Arbeitsplatzwechsels, § 6 Rn. 7 ff.

APIWVO nur noch für von Seiten des Arbeitgebers erklärte Kündigungen erforderlich war.⁷⁵⁴ Um den Abbau der Beschränkungen bis zur offiziellen Aufhebung der APIWVO zu unterstützen, erging in Bayern zudem eine Anweisung des Arbeitsministeriums an die Arbeitsämter die Zustimmung in der Regel zu erteilen.⁷⁵⁵ Das LAG Hessen erachtete dagegen, abweichend von der Ansicht des Landesarbeitsamtes Hessen, ein Fortbestehen eines auf den Arbeitgeber beschränkten Zustimmungserfordernisses für sinnlos, da auf diese Weise der Sinn und Zweck der APIWVO nicht erreicht werden könnte und dies überdies eine grundrechtlich unzulässige Ungleichbehandlung darstellen würde.⁷⁵⁶

bb. Begründung der Anwendung

Eine ausführliche Begründung der Anwendung und Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Ursprung der Norm erfolgte in den erstinstanzlichen, unveröffentlichten Urteilen aus den Urteilssammlungen weder in Bayern noch in Hessen. Meist wurde die Anwendbarkeit nicht begründet, beziehungsweise sofern eine Begründung erfolgte, beschränkte sich diese auf eine Erörterung, dass die Einholung der Zustimmung des Arbeitsamtes erforderlich, oder aber zwingend, beziehungsweise ständige Rechtsprechung wäre. In Hessen wurde zudem betont, dass sich die APIWVO noch in Geltung befinde, da sie nicht in Widerspruch zu Kontrollratsbefehl Nr. 3 stehe.⁷⁵⁷ Der Kontrollratsbefehl Nr. 3 führte in Hessen im Ergebnis, wie sich den dargestellten erstinstanzlichen Entscheidungen entnehmen lässt, im Hinblick auf die rechtlichen Voraussetzungen des Arbeitsplatzwechsels zu einer Verschärfung der Rechtslage. Dem Kontrollratsbefehl wurde dort Vorrang eingeräumt, so dass stets eine Zustimmung des Arbeitsamtes für erforderlich gehalten wurde.⁷⁵⁸ Zudem erfolgte in den hessischen Entscheidungen die Begründung des Zustimmungserfordernisses häufig durch ein gemeinsames Zitieren der APIWVO mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3.⁷⁵⁹ Damit wurde ebenfalls zum Ausdruck gebracht, dass die APIWVO nicht in einem Widerspruch zur Kontrollratsgesetzgebung gesehen wurde. Dieses Vorgehen könnte aber ebenso Reaktion der erkennenden Arbeitsrichter auf eigene Zweifel über die geltende Rechtslage gewesen sein. Soweit bei diesen also selbst eine gewisse Unsicherheit hinsichtlich des anzuwendenden Rechts bestanden hat, könnte das gemeinsame Zitieren auch eine Art „Absicherung“ dargestellt haben. In einer anderen hessischen Entscheidung wurde hinsichtlich der Anwendbarkeit der APIWVO zusätz-

⁷⁵⁴ LAG Frankfurt a.M. vom 01.09.1949, RdA 1949, S. 479; Thumser, Arbeitsrechtliche Rundschau, RdA 1950, S. 73. A.A. das LAG Frankfurt a.M. in der genannten Entscheidung.

⁷⁵⁵ Vgl. Bulla, Anmerkung zu Nr. 5, RdA 1950, S. 40.

⁷⁵⁶ LAG Frankfurt a.M. vom 01.09.1949, RdA 1949, S. 479 f.

⁷⁵⁷ „Außerdem ist die Arbeitsplatzwechselverordnung vom 1.9.39 RGBl. 1685 nebst erster Durchführungsverordnung vom 6.9.39 RGBl. 1690 noch in Kraft, da sie nicht im Widerspruch steht zu den Bestimmungen des Kontrollratsbefehls Nr. 3. Nach dieser Verordnung ist aber jede Kündigung ohne Zustimmung des Arbeitsamtes nichtig.“ Zitiert aus ArbG Limburg vom 11.04.1947, S. 123 f.

⁷⁵⁸ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 14.04.1948, S. 128.

⁷⁵⁹ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 01.07.1948, S. 129 f.; ArbG Limburg vom 14.04.1948, S. 128; Az. A 123/47 ArbG Hanau vom 05.01.1948, S. 125 f.; ArbG Limburg vom 21.02.1949, S. 132.

lich mit einem historischen Vergleich argumentiert; betont wurde, dass unter anderem das Kündigungsrecht des Arbeitgebers bereits seit dem 1. Weltkrieg eingeschränkt sei.⁷⁶⁰

Die bayerischen erstinstanzlichen Gerichte begründeten in den auffindbaren Entscheidungen ihre Befassung mit der 2. DVO der APIWVO nicht. Dies aber einmal mangels Einschlägigkeit⁷⁶¹ derselben und im anderen Falle, da ein weiteres Eingehen aufgrund der Unkündbarkeit der Klägers nicht erforderlich war.⁷⁶² In Hessen wurde die 2. DVO der APIWVO erstinstanzlich nicht angewendet. In den zweitinstanzlichen Entscheidungen, die von einer Anwendbarkeit ausgingen, wurde, wie oben dargestellt, die Anwendbarkeit der 2. DVO der APIWVO aus der grundsätzlichen Vereinbarkeit der APIWVO und damit auch ihrer Durchführungsverordnungen mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 geschlossen. In anderen Fällen wurde in der ersten Instanz das Zustimmungserfordernis in Fällen von Kündigungen durch Behörden aus dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 geschlossen.⁷⁶³

d. Fazit

Für eine Anwendung der APIWVO in Bayern und Hessen lassen sich zahlreiche Belege, sowohl in den ausgewerteten erstinstanzlichen Urteilen, als auch in den Berufungsurteilen und den veröffentlichten Entscheidungen finden. Keine Klarheit können die auffindbaren Entscheidungen über die Anwendung ihrer Durchführungsverordnungen verschaffen; hier verbleibt auch nach Auswertung der Quellen eine Unbestimmtheit. In Bayern konnte die Anwendbarkeit der 2. DVO der APIWVO in den ausgewerteten erstinstanzlichen Urteilen nachgewiesen werden. In Hessen dagegen die Anwendung der 1. und 8. DVO der APIWVO und zumindest teilweise zweitinstanzlich der 2. DVO der APIWVO.

Wie bereits dargestellt wurde, befasste man sich in beiden Ländern mit der Fortgeltung der APIWVO, insbesondere vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3. In Bayern ist allerdings in den erstinstanzlichen Urteilen selbst keine Auseinandersetzung zu finden. Wie man aber der Entscheidung des LAG München vom 14.07.1948⁷⁶⁴ entnehmen kann, stützte sich dieses inhaltlich auf die Ausführungen Fittings zur Auslegung des Kontrollratsbefehls Nr. 3 und Vereinbarkeit mit der APIWVO und gerade der 2. DVO der APIWVO. In Hessen sind in den erstinstanzlichen Urteilen zwar ebenfalls, sofern überhaupt, nur knappe Ausführungen enthalten, allerdings wurde sich auch dort in den zweitinstanzlichen Entscheidungen des LAG Frankfurt a.M., diversen Schriftwechseln mit dem Landesarbeitsamt, Vorträgen und Gutachten der Arbeitsrichter intensiv mit der Vereinbarkeit der APIWVO und insbesondere auch der 2. DVO der APIWVO befasst, zum Teil, wie aufgezeigt, mit unterschiedlichen Ergebnissen. Zusammenfassend zeigt sich gerade bei der Frage der Vereinbarkeit der APIWVO mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 und insbesondere der Anwendung der 2. DVO der APIWVO ein

⁷⁶⁰ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 14.04.1948, S. 128.

⁷⁶¹ Siehe hierzu ArbG München vom 04.03.1948, S. 110.

⁷⁶² Siehe hierzu ArbG München vom 06.07.1949, S. 117.

⁷⁶³ Siehe hierzu ArbG Limburg vom 02.08.1948, S. 129 f. und ArbG Limburg vom 11.04.1947, S. 123 f.

⁷⁶⁴ Vgl. hierzu S. 120 f.

deutliches Bild der während der Besatzungszeit herrschenden Rechtsunsicherheit und -zersplitterung. Im Jahr 1949 konnte man diesbezüglich eine Main-Linie feststellen.⁷⁶⁵ Nördlich des Mains galt die 2. DVO der APIWVO als durch Kontrollratsbefehl Nr. 3 aufgehoben, während man sie südlich des Mains weiter anwendete.⁷⁶⁶ Nach Erlass des Grundgesetzes gab es wiederum in Bayern und Hessen etwas abweichende Ansichten hinsichtlich der Erforderlichkeit der Zustimmung des Arbeitsamtes im Falle von Kündigungen des Arbeitgebers. Übereinstimmend lässt sich feststellen, dass man eine kontrollierte Arbeitslenkung grundsätzlich für erforderlich hielt, um die Wirtschaft in der Nachkriegszeit wieder aufzubauen.

⁷⁶⁵ Anmerkung des Herausgebers zu LAG Frankfurt a.M. vom 27.11.1949, WA 1949, Nr. 145.

⁷⁶⁶ Anmerkung des Herausgebers zu LAG Frankfurt a.M. vom 27.11.1949, WA 1949, Nr. 145.

IV. ANWENDUNG NATIONALSOZIALISTISCHER ARBEITSSCHUTZGESETZE (MUSCHG UND JUGSCHG)

Im folgenden Kapitel wird am Beispiel des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 05.07.1942⁷⁶⁷ und des Gesetzes über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz) vom 30.04.1938⁷⁶⁸ untersucht, auf welche Art und Weise nationalsozialistische Arbeitsschutzgesetze zwischen 1945 und 1949 in der amerikanischen Besatzungszone Anwendung fanden. Um die Untersuchungsergebnisse nachvollziehbar zu machen, werden einführend zunächst die wesentlichen Regelungen der beiden Gesetze dargestellt. Danach erfolgt eine kurze historische Einordnung. Die Schilderung der gesetzlichen Situation nach 1945 erläutert dabei insbesondere die Versuche der Novellierung und die erfolgten Neuregelungen der Gesetze. Hieran schließt sich die Darstellung der Entscheidungen an, in denen diese Arbeitsschutzgesetze in Hessen und Bayern angewendet wurden. Auf der dargestellten Quellgrundlage erfolgt dann ein Vergleich der praktischen Rechtsanwendung der jeweiligen Gesetze in den beiden untersuchten Gebieten. Zudem werden auch hier beide Gesetze und ihre Anwendung vor dem Hintergrund ihres nationalsozialistischen Ursprungs diskutiert. Abschließend wird noch einmal der historische Kontext der dargestellten Entscheidungen in den Blick genommen. In diesem Zusammenhang wird auch die Bedeutung des Arbeitsschutzes und damit auch seiner gesetzlichen Regelung in der Nachkriegszeit näher erörtert.

1. Anwendung des Mutterschutzgesetzes

a. Normgeschichte

Das nationalsozialistische Mutterschutzgesetz vom 05.07.1942 ist eine Nachfolgeregelung des Gesetzes über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16.07.1927.⁷⁶⁹

Mit der Umstellung der Wirtschaft auf Kriegswirtschaft im Jahr 1939, genügten die Regelungen des MuSchG von 1927 den steigenden Anforderungen und Belastungen, die auch an berufstätige Frauen gestellt wurden, nicht mehr.⁷⁷⁰ Hintergrund für die Gesetzgebung war, dass die Nationalsozialisten durch die Schaffung eines verbesserten Arbeitsschutzes für Frauen versuchten, diese einerseits als Arbeitskräfte für die Industrie im Allgemeinen und im Speziellen für die Rüstungsindustrie zu gewinnen und dabei andererseits die Kriegsverluste und einen drohenden Geburtenausfall durch den verstärkten Arbeitseinsatz von Frauen zu vermeiden und speziell auch die außereheliche Schwan-

⁷⁶⁷ RGBl. 1942 I, S. 321 und Ausführungsverordnung vom 17.05.1942, RGBl. 1942 I, S. 324.

⁷⁶⁸ RGBl. 1938 I, S. 437.

⁷⁶⁹ RGBl. 1927 I, S. 184.

⁷⁷⁰ Begründung des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz), RArbBl. 1942 III, S. 159 ff., insb. S. 160; Buchner/Becker, Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 8. Aufl., 2008, Einf. Rn. 16.

gerschaft zu fördern.⁷⁷¹ Der Einsatz von Frauen als Arbeitskräfte in der Wirtschaft, stand eigentlich im Widerspruch zur offiziellen parteipolitischen Linie, die die Aufgaben der Frau in Familie und Haushalt verortete und gerade nicht in der Erwerbsarbeit sah.⁷⁷² Offiziell war Frauenerwerbsarbeit auch während des Krieges nicht wirklich erwünscht.⁷⁷³ Da der (Rüstungs-)Industrie infolge der Abwesenheit der Männer jedoch die Arbeitskräfte fehlten, wurde sie als notwendig erachtet.⁷⁷⁴ Der Arbeitsschutz durch das MuSchG wurde in dieser Zeit also nur scheinbar bzw. nicht ausschließlich aus sozialen Gründen gewährt. Tatsächlich standen bevölkerungspolitische und damit sogenannte volksbiologische Überlegungen im Vordergrund.⁷⁷⁵

aa. Vorspruch

Das Mutterschutzgesetz 1942 war aufgeteilt in einen sogenannten Vorspruch und vierzehn Paragraphen. Es wurde ergänzt durch eine Ausführungsverordnung zum Mutterschutzgesetz vom 17.05.1942.⁷⁷⁶

Im Vorspruch des Gesetzes ist die nationalsozialistische Ideologie explizit formuliert:⁷⁷⁷

„Die deutsche Frau kann ihre größte Leistung für die Volksgemeinschaft, die Geburt gesunder Kinder, nur vollbringen, wenn sie vor allen Schäden und Nachteilen vor und nach der Niederkunft behütet wird. Die Sorge für einen ausreichenden Schutz gilt allen deutschen Frauen. Vordringlich ist jedoch ein besonderer Schutz für die im Erwerbsleben stehende Mutter, die trotz erschwelter Lebensbedingungen dem Vaterlande Kinder schenkt. Damit sie die Pflichten ihrer Mutterschaft ungefährdet erfüllen kann, hat die Reichsregierung das folgende Gesetz beschlossen, (...)“

Die Präambel des MuSchG ist ein gutes Beispiel für den zu NS-Zeiten besonders verbreiteten Gebrauch von Gesetzesvorsprüchen.⁷⁷⁸ Weitere Beispiele hierfür sind z.B. das Reichsjagdgesetz vom 07.03.1934⁷⁷⁹ und das Reichserbhofgesetz vom 29.09.1933.⁷⁸⁰ Allein

⁷⁷¹ Vgl. Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 79; LAG Heidelberg vom 25.08.1949, RdA 1950, S. 31.

⁷⁷² Begründung des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz), RABl. 1942 III, S. 160: „Ziel [...], die während des Krieges ausgeweitete Berufstätigkeit der Frauen wieder einzuschränken und die Frauen [...] wieder ganz ihrer Familie zuzuführen.“ Siehe auch die Diskussion zum Mutterschutzgesetz bei Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 79 ff.

⁷⁷³ Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 81 f.

⁷⁷⁴ Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 81 f.

⁷⁷⁵ Vgl. Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 81; Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, 1944, S. 11.

⁷⁷⁶ RGBl. 1942 I, S. 324.

⁷⁷⁷ Vgl. König, Die Frau im Recht des Nationalsozialismus, S. 207; Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 226.

⁷⁷⁸ Vgl. hierzu Nunius, Die Vorsprüche in der nationalsozialistischen Gesetzgebung, S. 115 f. Vgl. aus der zeitgenössischen Literatur dazu Dietze, Vom Wesen der Gesetzesvorsprüche, JW 1939, S. 1551; ders., Der Gesetzesvorspruch im geltenden deutschen Reichsrecht, 1939, S. 9 f.; Pracht, Der Gesetzesvorspruch, S. 1 f.

⁷⁷⁹ RGBl. 1934 I, S. 549.

⁷⁸⁰ RGBl. 1933 I, S. 685.

in dem Zeitraum vom 30.01.1933 bis zum 28.03.1939 wurden mindestens 87 der neuentstandenen Gesetzen mit derartigen Vorsprüchen versehen.⁷⁸¹ In den Vorsprüchen wurde die nationalsozialistische Ideologie des jeweiligen Gesetzes dargelegt.⁷⁸² Dem Vorspruch kam damit in der NS-Zeit zum einen eine erzieherische Funktion in Form der Vermittlung nationalsozialistischer Werte (Propaganda) zu. Darüberhinaus hatte er die Aufgabe einer Kurzbeschreibung des Inhalts des Gesetzes und diente dem Richter als Auslegungshilfe.⁷⁸³ Je nach Gesetz wurde mindestens ein sog. „Rechts- bzw. Substanzwert“⁷⁸⁴ verwendet. Darunter waren Begriffe, wie die „Reinheit des Blutes“ als völkischer Höchstwert, der „Wert des Bodens“, der Ehre, der Arbeit, der deutschen Kultur, der Natur oder die „Größe und Einheit des Reiches“ zu verstehen.⁷⁸⁵

Im Vorspruch des Mutterschutzgesetzes werden vor allem völkische Aspekte betont. Als besondere Leistung der deutschen Frau für die Volksgemeinschaft wird das Gebären von Kindern hervorgehoben. Dieses Hervorheben der besonderen Bedeutung der Mutterschaft verweist auf die bevölkerungspolitische Intention des Gesetzgebers, Frauen trotz Erwerbstätigkeit zum Gebären von Kindern zu animieren.⁷⁸⁶ Außerdem wird in der Passage „trotz erswerter Bedingungen“ auch der Hintergrund der Gesetzgebung deutlich. Damit wird Bezug genommen auf die Kriegslage, durch die gerade viele Frauen im Erwerbsleben stehen müssen.

Absichtlich verzichtete der nationalsozialistische Gesetzgeber bei den Vorsprüchen auf die Verwendung juristischer Fachsprache. Verfasst waren die Präambeln in der Regel vielmehr in einer einfachen Sprache, meist unter Verzicht auf juristische Fachbegriffe.⁷⁸⁷ Damit konnte die Ausgangslage und Zielrichtung des Gesetzes auch Laien vermittelt werden.⁷⁸⁸ Sie sollten das „geschriebene Lebensrecht des Volkes“ ausdrücken und im Rang noch über den jeweiligen Einzelbestimmungen des Gesetzes stehen.⁷⁸⁹ Recht sollte nach dem nationalsozialistischen Verständnis daher alles sein, was dem Nutzen des Volkes dient und nicht nur das tatsächlich gesetzlich Normierte.⁷⁹⁰

⁷⁸¹ So Nunius, Die Vorsprüche in der nationalsozialistischen Gesetzgebung, S. 116. Siehe auch die Auflistung der Gesetze bis 1939 bei Dietze, Der Gesetzesvorspruch im geltenden deutschen Reichsrecht, S. 107 ff.; in einem Aufsatz aus demselben Jahr wird von nahezu 100 Gesetzen und Verordnungen mit einem Gesetzesvorspruch gesprochen, vgl. ders., Vom Wesen der Gesetzesvorsprüche, JW 1939, S. 1551.

⁷⁸² Vgl. Nunius, Die Vorsprüche in der nationalsozialistischen Gesetzgebung, S. 117.

⁷⁸³ Nunius, Die Vorsprüche in der nationalsozialistischen Gesetzgebung, S. 118.

⁷⁸⁴ Dietze, Der Gesetzesvorspruch im geltenden deutschen Reichsrecht, 1939, S. 37 ff.; Pracht, Der Gesetzesvorspruch, S. 22 ff.

⁷⁸⁵ Nunius, Die Vorsprüche in der nationalsozialistischen Gesetzgebung, S. 117.

⁷⁸⁶ Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 81; ähnlich auch LAG Heidelberg vom 25.08.1949, RdA 1950, S. 31.

⁷⁸⁷ Dietze, Der Gesetzesvorspruch im geltenden deutschen Reichsrecht, S. 57 ff.; Pracht, Der Gesetzesvorspruch, S. 100 ff.; Nunius, Die Vorsprüche in der nationalsozialistischen Gesetzgebung, S. 117.

⁷⁸⁸ Nunius, Die Vorsprüche in der nationalsozialistischen Gesetzgebung, S. 118.

⁷⁸⁹ Pracht, Der Gesetzesvorspruch, S. 114.

⁷⁹⁰ Vgl. Pracht, Der Gesetzesvorspruch, S. 112. Ähnlich bei Dietze, Der Gesetzesvorspruch im geltenden deutschen Reichsrecht, S. 80. Vgl. auch Nunius, Die Vorsprüche in der nationalsozialistischen Gesetzgebung, S. 119.

Wie die Vorsprüche rechtlich zu würdigen waren, war auch unter den Zeitgenossen streitig. Teilweise wurde ihnen sogar Rechtskraft zugesprochen.⁷⁹¹ Einigkeit bestand aber jedenfalls darin, dass der Vorspruch bei der Auslegung des Gesetzes heranzuziehen war.⁷⁹² Nach Carl Schmitt waren die Vorsprüche konkrete Richtlinien mit dem Charakter einer echten Rechtsnorm, d.h. nicht nur eine „Rechtserkenntnisquelle“ zu Auslegungszwecken.⁷⁹³ Festgehalten werden kann damit jedenfalls, dass dem Vorspruch damals eine große Bedeutung für das Gesetz bzw. Gesetze allgemein beigemessen wurde und diese nicht nur einen unbeachtlichen Einleitungssatz darstellten.

bb. Regelungsinhalt der einzelnen Bestimmungen

§ 1 regelte den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes. Seine Vorschriften waren „für alle weiblichen Gefolgsleute anwendbar“, d.h. erfasst vom Schutzbereich waren gem. § 1 Abs. 2 Frauen, die in Betrieben und Verwaltungen beschäftigt waren, Heimarbeiterinnen, Beschäftigte in Haus- und Landwirtschaft, nicht jedoch Bäuerinnen und mithelfende Familienangehörige.⁷⁹⁴ Mit dem Begriff „Gefolgsleute“ wurde auf die Lehre von der Betriebsgemeinschaft mit der Gliederung in Führer und Gefolgsleute, wie sie schon im AOG seinen Ausdruck gefunden hatte, Bezug genommen.⁷⁹⁵ Teil der Betriebsgemeinschaft konnte wiederum nur sein, wer auch Teil der Volksgemeinschaft war. Konkretisiert wurde der eingeschränkte Anwendungsbereich auf deutsche weibliche Gefolgsleute zum einen durch die Zielvorgabe der Präambel („Die Sorge für einen ausreichenden Schutz gilt allen deutschen Frauen.“) und zum anderen durch die ausdrückliche Anordnung im Abschnitt I Ziff. 1 der Ausführungsverordnung zum MuSchG. Dieser lautete: „Die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes §§ 2-10 und die Abschnitte II bis VIII dieser Verordnung finden nur auf Frauen Anwendung die deutsche Staatsangehörige – ausgenommen Juden – oder deutsche Volkszugehörige sind [...]“.

Auf die Gesundheit deutscher Frauen wurde zwischen 1933-1944 zwar auch vorrangig aus machtpolitischen Gründen Rücksicht genommen.⁷⁹⁶ Bei Ausländerinnen dagegen, die ebenfalls verstärkt zum Arbeitseinsatz herangezogen wurden, sah man diese Notwendigkeit nicht, da diese für das Regime nicht bedeutend waren und sich überdies sowieso nicht wehren konnten.⁷⁹⁷

⁷⁹¹ Siehe dazu Nunius, Die Vorsprüche in der nationalsozialistischen Gesetzgebung, S. 119 ff. mit weiteren Nachweisen zum damaligen Streitstand. Exemplarisch hierzu aus der zeitgenössischen Literatur Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 13; Dietze, Der Gesetzesvorschlag im geltenden deutschen Reichsrecht, S. 80 ff., 85 ff., 105; ders., Vom Wesen der Gesetzesvorsprüche, S. 1555; siehe auch Pracht, Der Gesetzesvorschlag, S. 108 ff.

⁷⁹² Vgl. Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 13.

⁷⁹³ Carl Schmitt, Kodifikation oder Novelle. Über die Aufgabe und Methode der heutigen Gesetzgebung, Deutsche Juristenzeitung, 1935, Sp. 919 ff.; so auch Dietze, Der Gesetzesvorschlag im geltenden deutschen Reichsrecht, S. 81.

⁷⁹⁴ Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 15.

⁷⁹⁵ Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 15.

⁷⁹⁶ Unten Schrievers, Die industrielle Frauenerwerbsarbeit, ihre Entwicklung und ihre Auswirkungen, S. 91.

⁷⁹⁷ Vgl. unten Schrievers, Die industrielle Frauenerwerbsarbeit, ihre Entwicklung und ihre Auswirkungen, S. 91.

Für Nichtdeutsche, die gerade nicht als Teil der Gefolgschaft galten, bestand lediglich ein Mindestschutz, der aber noch hinter den Regelungen des MuSchG von 1927 zurückblieb.⁷⁹⁸

Bestimmten Ausländerinnen wurde mittels Staatsverträgen aus den Jahren 1943 bzw. 1944 ebenfalls der Vollschutz gewährt.⁷⁹⁹ Anfang 1943 wurde mit den Ländern Bulgarien, Kroatien, Italien, Slowakei, Spanien und Ungarn vereinbart, dass Staatsangehörige dieser Länder im Bereich des Arbeitsschutzes deutschen Arbeitern gleichgestellt sein sollen.⁸⁰⁰ Für Frauen dieser Länder, die im Deutschen Reich arbeiteten, wurde demnach angeordnet, dass diese denselben Schutz wie deutsche werdende Mütter erhalten sollen.⁸⁰¹ Ebenfalls aufgrund von Ziff. 1 S. 2 der AusfVO zum MuSchG 1942 wurde diese Ausweitung des Anwendungsbereiches im April 1943 noch auf weibliche Staatsangehörige aus den Ländern Dänemark, Niederlande, Norwegen, Rumänien, Schweden, Schweiz und flämische Volkszugehörige⁸⁰² und durch Erlass des RAM vom 07.02.1944 auf solche aus Estland, Lettland und Finnland ausgeweitet.⁸⁰³ Am 07.02.1944 trat schließlich noch die Anordnung der Ausdehnung des Mutterschutzgesetzes auf das Protektorat Böhmen Mähren in Kraft.⁸⁰⁴ Wie an der Auflistung der Länder zu erkennen, wurde der Vollschutz vor allem Frauen aus verbündeten oder neutralen Staaten gewährt.

Der (Voll-)Schutz von werdenden Müttern war demgemäß von nationalsozialistischen Kriterien wie der Rassezugehörigkeit und auch von machtpolitischen Faktoren abhängig.⁸⁰⁵

Im MuSchG wurden im Gegensatz zur Vorgängerregelung vermehrt Beschäftigungsverbote für werdende Mütter und Wöchnerinnen angeordnet (§§ 2, 3).⁸⁰⁶ Vor der Geburt durften keine schweren und anstrengenden Tätigkeiten mehr ausgeübt werden. Nach der Entbindung war die Aufnahme der Beschäftigung erst nach Ablauf einer Schutzfrist wieder möglich. Zu diesen Verboten trat auch noch ein Verbot von Nacht- und Feiertagsarbeit sowie von Überstunden (§ 4).

Der Kündigungsschutz war im § 6 MuSchG geregelt. Demnach durfte eine Frau aus Anlass ihrer Schwangerschaft nicht gegen ihren Willen entlassen werden. Die Kündigung einer Schwangeren aus sonstigen Gründen war bis zu vier Wochen nach der Geburt grundsätzlich ebenfalls unwirksam, sofern dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt war oder diese unverzüglich mitgeteilt wurde. Jedoch konnte sich die Frau auch

⁷⁹⁸ Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 23 ff.

⁷⁹⁹ Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 94; Schmidt, Das neue Mutterschutzgesetz, RArbBl. 1942 V, S. 253. Siehe auch Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 282.

⁸⁰⁰ Erlass des GBA. vom 11.01.1943, RArbBl. 1943 II, S. 33; Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 94.

⁸⁰¹ Erlass des GBA. vom 11.01.1943, RArbBl. 1943 II, S. 33; Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 94.

⁸⁰² Erlass des GBA. vom 30.04.1943, RArbBl. 1943 II, S. 191; Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 94.

⁸⁰³ Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 94.

⁸⁰⁴ Verordnung des RAM vom 07.02.1944, RGBl. 1944 I, S. 57.

⁸⁰⁵ A.A. Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 31 (Fn. 88).

⁸⁰⁶ Vgl. Braun, Mutterschutz in der Bundesrepublik. Entwicklung, Stand, Probleme. Eine sozialpolitische Studie, S. 20.

mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden erklären. Zudem war bei Vorliegen eines wichtigen Grundes die Zulassung einer Ausnahme vom Kündigungsverbot durch den Reichstreuhänder möglich. Diese Ausnahmegenehmigung war ein rechtsgestaltender Verwaltungsakt, der grds. vor Ausspruch der Kündigung erteilt werden sollte.⁸⁰⁷

Ein Anspruch auf Wochen- und Stillgeld, war im § 7 geregelt. Gesetzlich krankenversicherte Frauen konnten diese Zuwendung zusätzlich zu der Wochenhilfe aus der Reichsversicherungsordnung (RVO) und für einen längeren Zeitraum erhalten.⁸⁰⁸ Den Krankenkassen wurden ihre Mehrkosten gem. § 14 Abs. 3 und auf Erlass des RAM. vom 31.08.1942 und 16.06.1943 vom Reich ersetzt.⁸⁰⁹

§ 8 behandelte die Berechnung der Schutzfrist und Mitteilungspflicht der Schwangerschaft gegenüber dem Betriebsführer. § 8 Abs. 1 konkretisierte den Lauf der Sechswochenfrist vor der Niederkunft, die in § 2 Abs. 3 und § 7 erwähnt wird. Für die Berechnung dieser Frist war das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme entscheidend. Bei einem Irrtum über das Datum der Niederkunft sollte sich die Frist entsprechend verkürzen bzw. verlängern. § 8 Abs. 2 konkretisierte die Mitteilungspflicht der Schwangeren. Der Zustand der Schwangerschaft und auch der voraussichtliche Geburtstermin waren demnach ab Kenntnis der Schwangerschaft dem Betriebsführer mitzuteilen, auf Verlangen war eine Bestätigung eines Arztes oder einer Hebamme vorzulegen, wobei die Kosten dieser Bestätigung vom Betriebsführer zu tragen waren.

§ 9 ermächtigte den Reichsarbeitsminister zur Sicherstellung einer ausreichenden Betreuung von Kindern erwerbstätiger Mütter Betriebe und Verwaltungen zur finanziellen Beteiligung an den Kosten der Kindertagesstätten zu verpflichten.

Gemäß § 10 sollte das MuSchG 1942 auch in Betrieben zur Einsicht ausgelegt werden. § 11 enthielt Strafvorschriften, die die Verletzung von Vorschriften des Gesetzes (ausgenommen § 8 Abs. 2) sanktionierten. In normalen Fällen war die Strafandrohung eine Geldstrafe bis zu 120 Reichsmark oder Haft. Die Aufsicht über die Ausführung und Einhaltung der Vorschriften übertrug § 12 Abs. 1 grundsätzlich den Gewerbeaufsichtsämtern.

Mit § 14 Abs. 1 wurde das Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16.07/29.10.1927⁸¹⁰ aufgehoben. § 14 Abs. 2 modifizierte die Arbeitszeitordnung vom 30.04.1938⁸¹¹ und § 14 Abs. 3 ermächtigte den Reichsarbeitsminister die RVO an den § 7 anzupassen. Die gem. § 7 Abs. 1 den Trägern der Krankenversicherung entstehenden Mehrkosten wurden diesen vom Reich ersetzt. Das neue Mutterschutzgesetz trat am 01.07.1942 gem. § 15 in Kraft und galt auch in den Ostgebieten.

⁸⁰⁷ Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 66 f.

⁸⁰⁸ Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 71.

⁸⁰⁹ Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 71.

⁸¹⁰ RGBl. 1927 I, S. 184, 325.

⁸¹¹ RGBl. 1938 I, S. 447.

cc. Nach 1945 - Aufhebung und Novellierungsvorhaben

Der Kontrollrat selbst hat das Mutterschutzgesetz nicht explizit aufgehoben. Er versagte sogar seine Genehmigung zu einer Neuregelung, da er diese dem Bundesgesetzgeber überlassen wollte.⁸¹² Eine Weitergeltung des Mutterschutzgesetzes von 1942 wurde von den Militärregierungen aber auch nicht speziell angeordnet.⁸¹³

In der Folge wurde das Mutterschutzgesetz vom 05.07.1942 in manchen Gebieten des besetzten Deutschlands ganz, in anderen teilweise aufgehoben.⁸¹⁴ Konsequenz davon war eine große Unklarheit über die geltende Gesetzeslage. In den verschiedenen Besatzungszonen wurde die Frage der Anwendung des Mutterschutzgesetzes unterschiedlich gehandhabt.⁸¹⁵ In der SBZ wurde z.B. die Ansicht vertreten, dass das Mutterschutzgesetz vom 16.07.1927 (wieder) gelte.⁸¹⁶ In der französischen Besatzungszone (Pfalz und Rheinhessen) herrschte ein etwas widersprüchlicher Rechtszustand, einerseits wurde das MuSchG durch eine Rundverfügung vom 15.11.1945 auf Veranlassung der französischen Militärbehörde und im Einvernehmen mit dem damaligen Leiter der Landesversicherungsanstalt zwar aufgehoben, andererseits sollte es in der Praxis weiterangewendet werden.⁸¹⁷ Anhand der nun folgenden Darstellung der Diskussion um Änderungen und Aufhebungen einzelner Paragraphen des Mutterschutzgesetzes wird die komplizierte Gesamtsituation, mit der die verantwortlichen Richter umzugehen hatten, deutlich.

§ 7 MuSchG, der den Müttern ein erhöhtes, die Leistungen aus der Reichsversicherung übersteigendes Wochen- und Stillgeld gewährte fand nach der Besetzung 1945 keine Anwendung mehr.⁸¹⁸ Der Anspruch auf diese Barleistungen wurde in ganz Deutschland nicht mehr gewährt.⁸¹⁹ In Bayern wurde § 7 und die §§ 8, 14 Abs. 3 durch die Verordnung Nr. 7 des Arbeitsministeriums vom 21.08.1945⁸²⁰ ausdrücklich für vorläufig nicht mehr anwendbar erklärt.⁸²¹ Grund hierfür war aber nicht eine Einstufung der Paragraphen als typisch nationalsozialistisch, maßgeblich waren offenbar vielmehr rein finanzielle Erwä-

⁸¹² Çitak, Der Schutz der arbeitenden Frau im deutschen Recht, S. 12.

⁸¹³ Siehe u.a. Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 74.

⁸¹⁴ Çitak, Der Schutz der arbeitenden Frau im deutschen Recht, S. 12; Theuerkauf/Harmuth, Mutterschutzgesetz, 1952, S. 34; unten Schrievers, Die industrielle Frauenerwerbsarbeit, ihre Entwicklung und ihre Auswirkungen, S. 105.

⁸¹⁵ Gerade die Anwendbarkeit der nationalsozialistischen Sozialgesetzgebung wurde sehr verschieden gehandhabt. Vgl. dazu unten Schrievers, Die industrielle Frauenerwerbsarbeit, ihre Entwicklung und ihre Auswirkungen, S. 105.

⁸¹⁶ Holling, Kündigungsbeschränkungen (Kündigungsschutz), Arbeit und Sozialfürsorge 1948, S. 81.

⁸¹⁷ Schmalz, Gesetzlicher Mutterschutz gestern und heute, Gewerkschaftliche Monatshefte 1950, S. 283; so auch Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 281.

⁸¹⁸ Çitak, Der Schutz der arbeitenden Frau im deutschen Recht, S. 12; Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 87; Ruhl, Verordnete Unterordnung, S. 62. In Nordwürttemberg-Baden wies die Landesversicherungsanstalt die Krankenkassen an die Leistungen aus § 7 MuSchG nicht mehr zu gewähren, siehe LAG Heidelberg vom 25.08.1949, RdA 1950, S. 31.

⁸¹⁹ Bulla, Das neue Mutterschutzgesetz (MSchG) des Bundes, RdA 1952, S. 10, 14.

⁸²⁰ GVOBl 1946, S. 12.

⁸²¹ Vgl. auch LAG Heidelberg vom 25.08.1949, RdA 1950, S. 31.

gungen. Nachdem die Krankenkassen nach dem Krieg die Kosten nicht mehr gem. § 14 Abs. 3 von den Ländern erstattet bekamen, stellten sie die Mehrleistung aus § 7 ein.⁸²²

In Hessen gab es zwar keine ausdrückliche Verordnung und auch keine Anordnung der Militärregierung, über die Aufhebung des § 7, aber auch hier stellten die Krankenkassen mangels Landeszuschusses die Zahlung ein und gewährten nur noch gem. §§ 195a, 205a RVO das einfache Versicherten-Wochen- und Stillgeld.⁸²³ Nicht-Versicherte erhielten dagegen das regelmäßige Arbeitsentgelt für sechs Wochen weitergezahlt. Der entsprechende § 7 Abs. 1 S. 3 war nämlich, ohne ausdrückliche Klarstellung, angeblich nicht aufgehoben, weil die Aufhebung bzw. Nichtanwendung nur die Bestimmungen in Hinsicht auf die Sozialversicherung betreffen sollten.⁸²⁴

[1]. Gesetzesentwurf vom 01.06.1948 des Stuttgarter Länderrats

Der Versuch der Wiedereinführung des § 7 MuSchG durch Gesetzesentwurf vom 01.06.1948 des Stuttgarter Länderrats, einer Konferenz aller Ministerpräsidenten der Länder der amerikanischen Besatzungszone zur Koordinierung der Ländergesetzgebung, scheiterte am 11.12.1948 mangels Zustimmung der US-Militärregierung: „Das vorliegende Gesetz scheint keine Angelegenheit zu betreffen, die z. Zt. so dringend geregelt werden müsste, dass [ein] zoneneinheitlicher Erlass durch Verordnung gerechtfertigt wäre.“⁸²⁵

[2]. Gesetz zur Änderung des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 17. Mai 1942 vom Wirtschaftsrat 29.07.1949

Am 29.07.1949 wurde dagegen erneut ein Gesetz zur Änderung des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 17. Mai 1942 vom Wirtschaftsrat verabschiedet.⁸²⁶ Dieses modifizierte die Regelungen des Mutterschutzgesetzes von 1942 im Hinblick auf den Kündigungsschutz.⁸²⁷ Der Gesetzesentwurf ergänzte unter fast

⁸²² Braun, Mutterschutz in der Bundesrepublik, Entwicklung, Stand, Probleme, Eine sozialpolitische Studie, S. 21; LAG Heidelberg vom 25.08.1949, RdA 1950, S. 30; auch Ruhl belegt, dass dies in der britischen Besatzungszone auf Anordnung der Manpower Division wegen Geldmangel erfolgte, Verordnete Unterordnung, S. 62; Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 87; Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 283. Anders wohl nur Nebe, Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen, S. 31. Diese führt aus, dass der beschränkte persönliche Geltungsbereich des MuSchG 1942 zur Unanwendbarkeit des § 7 geführt hätte. Mit dieser Argumentation wären aber auch alle übrigen Paragraphen, die ursprünglich nur denjenigen gewährt wurden, die den Vollschutz genossen weggefallen, unter anderem auch der Kündigungsschutz des § 6 MuSchG 1942.

⁸²³ Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 283 f.

⁸²⁴ Argument hierfür ist zumindest für Bayern die gleichzeitige Aufhebung des § 14 Abs. 3 der sich vor allem auf die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen bzgl. der Mehrkosten, die früher vom Reich erstattet wurden, bezieht. Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 102.

⁸²⁵ Staatsanzeiger für das Land Hessen, 1949, S. 135.

⁸²⁶ Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 95; Schmalz, Gesetzlicher Mutterschutz gestern und heute, Gewerkschaftliche Monatshefte 1950, S. 283; Thumser, Arbeitsrechtliche Rundschau, RdA 1950, S. 74.

⁸²⁷ Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 95.

wortwörtlicher Beibehaltung des ersten Absatzes des § 6 MuSchG 1942, diesen um einen weiteren Absatz, der folgendermaßen lautete:

„(2) Das Recht des Arbeitgebers, das Beschäftigungsverhältnis aus einem Grunde zu kündigen, der wegen Verschuldens der Beschäftigten zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, bleibt unberührt. Kann der Arbeitgeber innerhalb des in Absatz 1 bezeichneten Zeitraums die Frau mangels jeglicher Verwendungsmöglichkeit auch an einem anderen Arbeitsplatz oder im Hinblick auf seine wirtschaftliche Lage selbst bei besonderer Berücksichtigung der Schutzbedürftigkeit der Frau in der Zeit vor und nach der Niederkunft nicht mehr beschäftigen, so kann er das Beschäftigungsverhältnis mit Zustimmung des Arbeitsamtes mit einer Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen auflösen.“⁸²⁸

Der § 6 a.F. lautete zum Vergleich dazu:

„Frauen dürfen aus Anlass ihrer Kündigung nicht gegen ihren Willen entlassen werden. Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Niederkunft sind Kündigungen auch aus sonstigem Anlass unwirksam, wenn dem Betriebsführer zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Niederkunft bekannt war oder unverzüglich mitgeteilt wird. Dies gilt nicht, wenn sich die Frau mit der Lösung des Beschäftigungsverhältnisses einverstanden erklärt. Der Reichstreuhänder der Arbeit kann Ausnahmen zulassen, wenn ein wichtiger Grund die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses erfordert.“

Bei der Gegenüberstellung der beiden Regelungen ist deutlich erkennbar, dass der neu eingefügte Abs. 2 des Änderungsgesetzes den Kündigungsschutz so beträchtlich eingrenzte, dass es fast eine völlige Aufhebung des Kündigungsschutzes für werdende Mütter bedeutet hätte.⁸²⁹ Dem Kündigungsschutz des MuSchG wäre bei einer Umsetzung damit sein zwingender Charakter genommen worden.

Der soziale Aspekt des Kündigungsschutzes trat bei dieser Regelung fast vollständig hinter den Interessen der Wirtschaft zugunsten einer Entlastung der Unternehmer von den Belastungen und Einschränkungen des MuSchG zurück.⁸³⁰

In dem Änderungsgesetz vom 29. Juli 1949 wurde gleichfalls die Wiedereinsetzung des § 7 beschlossen.⁸³¹ Die Neuregelung des § 7 beinhaltete eine Aufbesserung des Wochen- und Stillgeldes und bestimmte wer die entstehenden Mehrkosten tragen sollte.⁸³² Aufgrund eines Einspruches des Länderrates wegen zu hoher Kosten dieser Maßnahme, der vom Wirtschaftsrat am 08.08.1949 zurückgewiesen wurde, wurde das Änderungsgesetz

⁸²⁸ Schmalz, Gesetzlicher Mutterschutz gestern und heute, Gewerkschaftliche Monatshefte 1950, S. 283 f.

⁸²⁹ Schmalz, Gesetzlicher Mutterschutz gestern und heute, Gewerkschaftliche Monatshefte, 1950, S. 283; Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 95.

⁸³⁰ Vgl. Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 95 f.

⁸³¹ Schmalz, Gesetzlicher Mutterschutz gestern und heute, Gewerkschaftliche Monatshefte, 1950, S. 284.

⁸³² Goldschmidt, Arbeitsrechtliche Rundschau (Berichtszeit vom April bis August 1949), RdA 1949, S. 339.

schließlich aber mangels Genehmigung der Militärregierung, die dieses Gesetz der Regelung durch den Bundesgesetzgeber überlassen wollte, nicht umgesetzt.⁸³³

Die Neuregelung des Mutterschutzes durch den Bundesgesetzgeber erfolgte schließlich mit dem Mutterschutzgesetz vom 24.01.1952.⁸³⁴ Mit seinem Inkrafttreten wurden das MuSchG von 1942 und seine Ausführungsverordnung gem. § 26MuSchG n.F. aufgehoben.

b. Bayern

Im Folgenden werden alle gefundenen Entscheidungen, die sich mit dem Mutterschutzgesetz von 1942 beschäftigen, dargestellt, um anhand dieser die tatsächliche Rechtspraxis der erstinstanzlichen bayerischen Arbeitsgerichte mit diesem Gesetz aufzuzeigen.

aa. Veröffentlichte Entscheidungen

In der Urteilssammlung des Arbeitsgerichts München selbst fand sich kein Urteil für den Untersuchungszeitraum, dass das MuSchG angewendet hat bzw. auch kein Sachverhalt, der den Schutz von schwangeren, berufstätigen Frauen zum Gegenstand gehabt hätte. Eine veröffentlichte Entscheidung des ArbG Rosenheim vom 08.04.1949⁸³⁵ und eine des LAG München vom 10.08.1949⁸³⁶ geben allerdings einen gewissen Einblick in die Anwendungspraxis und werden daher im Folgenden dargestellt.

[1]. ArbG Rosenheim vom 08.04.1949⁸³⁷

In dieser stichpunktartig zitierten Entscheidung wird dargestellt, dass das ArbG Rosenheim das MuSchG als gesetzliche Grundlage für sein Urteil ansah.⁸³⁸ Der schwangeren Klägerin wurde jedoch der besondere Kündigungsschutz des § 6 MuSchG versagt, da diese ihrer Mitteilungspflicht nicht rechtzeitig nachgekommen sei.⁸³⁹

Um in den Schutzbereich des § 6 MuSchG einbezogen zu werden, musste dem Arbeitgeber die Schwangerschaft entweder bekannt sein oder unverzüglich nach der Kündigung mitgeteilt werden. Unverzüglich in diesem Sinne bedeutete sofort, ohne schuldhaftes Zögern, wobei „eine zu enge Auslegung mit dem [...] Schutzzweck des § 6 nicht zu vereinbaren [sei]“ und daher „im Hinblick auf die weitgehende Unkenntnis der

⁸³³ Schmalz, Gesetzlicher Mutterschutz gestern und heute, Gewerkschaftliche Monatshefte, 1950, S. 284; Goldschmidt, Arbeitsrechtliche Rundschau (Berichtszeit vom April bis August 1949), RdA 1949, S. 339.

⁸³⁴ BGBl. 1952 I, S. 69.

⁸³⁵ ArbG Rosenheim vom 08.04.1949, ARiSt Bd. 3 Ziff. 154; siehe dazu auch Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 78 f. Die Schilderung des Urteils in der angegebenen Fundstelle beschränkt sich auf den wesentlichen rechtlichen Inhalt und Gesetzesanwendung.

⁸³⁶ LAG München vom 10.08.1949, Amtsblatt des Ministeriums für Arbeit und Soziale Fürsorge, 1950, S. 327 ff.

⁸³⁷ ArbG Rosenheim vom 08.04.1949, ARiSt Bd. 3 Ziff. 154.

⁸³⁸ ArbG Rosenheim vom 08.04.1949, ARiSt Bd. 3 Ziff. 154.

⁸³⁹ ArbG Rosenheim vom 08.04.1949, ARiSt Bd. 3 Ziff. 154.

Schutzbestimmungen [...] eine nachsichtige Auslegung angebracht [sei].⁸⁴⁰ Zur näheren Eingrenzung galt vor 1945 die Formel, dass der Mutter zumindest noch Zeit zu gewähren sei, um sich über die Ansprüche, die ihr aufgrund des MuSchG zustanden, bei einer Rechtsberatungsstelle informieren zu können.⁸⁴¹ Der genaue Zeitraum zwischen Kündigung und Mitteilung, wurde nicht näher ausgeführt.⁸⁴² Auf Einlassung der Klägerin, die zugab weder vor, noch nach der Kündigung ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber mitgeteilt zu haben, sondern dieser erst bei Zustellung der Klageschrift Kenntnis erlangte, wurde demnach die Unverzüglichkeit verneint.⁸⁴³

[2]. LAG München vom 10.08.1949, § 6 S. 4⁸⁴⁴

Auch die Entscheidung des LAG München vom 10.08.1949 ging von der Weitergeltung des MuSchG aus und begründete dies ausführlich damit, dass der Gedanke des Mutterschutzes nicht erst in diesem Gesetz zum Ausdruck gebracht worden sei. Sein menschen- und sozialrechtlicher Grundgedanke sei, der werdenden und stillenden Mutter in den wichtigen Zeiten der Entwicklung und ersten Ernährung des Kindes seelische Aufregungen durch eine Kündigung und einen Verlust von Arbeitsplatz und Versorgung für bestimmte Schutzzeiten zu ersparen. Der Rechtsgrundgedanke dieses Mutterschutzes im Rahmen der sozialrechtlichen Arbeitsschutzgesetzgebung sei also alt.“

Die Klägerin war als Aushilfskraft im öffentlichen Schuldienst ab dem 03.12.1945 eingestellt. Das Dienstverhältnis wurde der Klägerin durch Regierungsentschließung vom 30.03.1948 mit Wirkung Ende April 1948 gekündigt. Mit Schreiben vom 23.04.1948 wies die Klägerin auf ihre Schwangerschaft und Inanspruchnahme des Mutterschutzes hin und berief sich auf den Erlass vom 05.03.1948 des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus Nr. IV 575 Abs. 3. Dieser besagte, dass verheirateten weiblichen Lehrkräften nur gekündigt werden kann, wenn die wirtschaftliche Versorgung ihrer Familien nicht gefährdet erscheint. Daraufhin erfolgte eine weitere Kündigung, dieses Mal unter Berücksichtigung des Ablaufs der Schutzfrist des Mutterschutzgesetzes zum Ende September 1948. Das ArbG erster Instanz wies die Klage auf Feststellung des Fortbestandes des Dienstverhältnisses mit Urteil vom 25.08.1948 ab. Das Berufungsgericht stellte dagegen das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses fest. Das Mutterschutzgesetz war für die Klägerin anwendbar, weil gem. „§ 1 MuSchG [...] dieses Gesetz für alle weiblichen Belegschaftsmitglieder [galt], die in Betrieben und Verwaltungen beschäftigt sind. Auf die Einbeziehung in den [auf dem damaligen Grundgedanken des AOG beruhenden] Gefolgschaftsbegriff kommt es also an.“ Weiterhin war eine Kündigung aus wichtigem Grund gem. § 6 S. 4 nur bei Vorhandensein einer behördlichen Ausnahmegenehmigung

⁸⁴⁰ Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 65.

⁸⁴¹ Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 65.

⁸⁴² ArbG Rosenheim vom 08.04.1949, ARiSt Bd. 3 Ziff. 154; Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 78 f.

⁸⁴³ ArbG Rosenheim vom 08.04.1949, ARiSt Bd. 3 Ziff. 154.

⁸⁴⁴ Im Folgenden Urteilschilderung aus dem Amtsblatt des Ministeriums für Arbeit und Soziale Fürsorge, 1950, S. 327 ff.; o.V., Zum Mutterschutzgesetz, BB 1950, S. 397.

zulässig.⁸⁴⁵ Vor 1945 war hierfür der Reichstreuhand der Arbeit zuständig gewesen. Das ArbG erster Instanz begründete mittels einer Analogie des Gesetzes Nr. 22 über den Erlass von Rechtsverordnungen aufgrund vormaligen Reichsrechts vom 08.05.1948⁸⁴⁶, dass nunmehr der jeweilige Fachminister an die Stelle des Reichstreuhanders getreten sei. Vorliegend war dies der Minister für Unterricht und Kultus. Der Kündigungsschutz aus § 6 wurde der Klägerin verwehrt, weil man in der Entschließung des Staatsministers für Unterricht und Kultus vom 10.09.1945 eine Ausnahmegenehmigung i.S.v. § 6 S. 4 MuSchG sah. Das Ausgangsgericht wies hierauf verweisend ohne weitere Prüfung eines wichtigen Grundes die Klage ab. Dem trat die zweite Instanz ausdrücklich entgegen. § 1 des Gesetzes Nr. 22 bestimme, dass sofern noch geltendes Reichsrecht die Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen enthalte, an Stelle der Reichsregierung die Staatsregierung, an Stelle des Reichsministers die entsprechenden Staatsminister, an Stelle sonstiger nicht mehr vorhandener Behörden die Staatsminister, zu deren Geschäftsbereich die entsprechenden Behörden gehören, treten. Zuständige Behörde für die Erteilung der Ausnahmegenehmigung nach Wegfall der Reichstreuhand war dem Berufungsurteil zufolge nun das Staatsministerium für Arbeit und Soziale Fürsorge bzw. eine delegierte Stelle.⁸⁴⁷ Die zweite Kündigung sei ebenfalls unwirksam, da es zum einen an einem wichtigen Grund für die Kündigung mangle und zum anderen diese vom Sinn und Zweck des § 6 auch nicht innerhalb der Schutzfrist wirksam erklärt werden könne. Eine Kündigung innerhalb der Schutzfrist zum Ende der Schutzfrist stünde im Widerspruch zu § 6 S. 2, sie gelte „als unwirksam“, dementsprechend konnte in dieser Zeit keine wirksame Kündigung erklärt werden. Erst nach Ablauf der Frist sei eine neue Kündigung möglich.

bb. Fazit

Trotz des Fehlens von Urteilen im Bestand des Arbeitsgerichtes München, kann aufgrund der veröffentlichten Entscheidungen davon ausgegangen werden, dass das MuSchG in Bayern Anwendung fand. Das Mutterschutzgesetz stand nach der Kapitulation aufgrund seiner Entstehung im Nationalsozialismus im Blickpunkt der Prüfung seiner weiteren Anwendbarkeit. Die bayerische Unterkommission zur Einschätzung der aktuellen Rechtslage im Arbeitsrecht stand von Beginn an auf dem Standpunkt „einschneidende Änderungen der bestehenden Rechtslage [im Arbeitsrecht] zu vermeiden“⁸⁴⁸. In der ersten Sitzung der Unterkommission vom 04.09.1945, an der Beschäftigte des Landesarbeitsamtes Bayern, des Arbeitsamtes München und des Arbeitsministeriums teilnahmen, wurden Grundsatzregelungen über die Rechtslage aufgestellt.⁸⁴⁹ Zunächst sollten grundsätzlich alle Gesetze des nationalsozialistischen Staates, die „nicht ausdrücklich von der Militärregierung aufgehoben sind weitergelten und allen Entscheidungen zu-

⁸⁴⁵ LAG München vom 10.08.1949, siehe o.V., Zum Mutterschutzgesetz, BB 1950, S. 397.

⁸⁴⁶ Vermutlich Gesetz Nr. 122, in Bereinigte Sammlung des Bayerischen Landesrechts I 1948, S. 47.

⁸⁴⁷ LAG München vom 10.08.1949, siehe o.V., Zum Mutterschutzgesetz, BB 1950, S. 397.

⁸⁴⁸ BayHStA MArb 2148.

⁸⁴⁹ BayHStA MArb 2148.

grundegelegt werden müssen.“⁸⁵⁰ Eine Aufstellung der noch geltenden Gesetze wurde mit der Maßgabe besprochen, „rein nationalsozialistische Bestimmungen, die die Benachteiligung eines Personenkreises aufgrund von Rasse, Geschlecht, politischer Überzeugung oder Nationalität beinhalten, festzustellen und auszumerzen.“⁸⁵¹ In dieser Aufstellung war auch das Mutterschutzgesetz von 1942 samt seiner Ausführungsverordnung enthalten.

Der weitgehende Mutterschutz des MuSchG 1942 wurde grds. als nationalsozialistisches Gedankengut gesehen.⁸⁵² Dies galt insbesondere für den Kündigungsschutz des § 6 MuSchG der im Hinblick auf den Kündigungsschutz des MuSchG 1927 erheblich erweitert wurde.⁸⁵³

Am 21.08.1945 erging die bayerische VO Nr. 7.⁸⁵⁴ Diese ordnete an, dass die §§ 7, 8 Abs. 1, 14 Abs. 3 MuSchG von 1942 vorläufig außer Kraft gesetzt werden. Da nur diese drei Paragraphen explizit und auch nur vorläufig aufgehoben wurden,⁸⁵⁵ beanspruchte der Rest des Gesetzes und auch die Ausführungsverordnung – zumindest in Bayern – damit offiziell Weitergeltung.⁸⁵⁶

Ob die Trennung in Voll- und Mindestschutz gem. Ziff. 1-3 der AusVO beibehalten wurde, kann den Urteilen nicht entnommen werden. Nur das Urteil des LAG München geht kurz auf den Anwendungsbereich ein. Hierfür wird § 1 MuSchG zitiert, die AusVO aber nicht genannt. Es gab in diesem Fall allerdings auch kein Bedürfnis, da die Klägerin Deutsche war.⁸⁵⁷ Damit kann weder auf eine Beibehaltung noch eine Aufgabe der Trennung in Voll- und Mindestschutz geschlossen werden.

Die Frage, wer nach Wegfall der Reichstreuhand der Arbeit gem. MRG Nr. 77⁸⁵⁸ für die Erteilung von Ausnahmen des Kündigungsverbotes gem. § 6 S. 4 zuständig war, wurde in Bayern, wie im Urteil vom 10.08.1949 ersichtlich, ab diesem Zeitpunkt wohl zugunsten des Arbeitsministers entschieden. Bis dahin bestand auch Unklarheit darüber, welche Behörde nach Wegfall der Treuhänder der Arbeit für die Ausnahmegenehmigung zuständig war. Das nicht näher bezeichnete erstinstanzliche Gericht nahm offensichtlich eine Zuständigkeit des jeweiligen Fachministers an.

Die Auslegung von „unverzüglich“ wurde großzügig gehandhabt. Nach dem Urteil des LAG genügte die Klägerin ihrer Mitteilungspflicht dadurch, dass sie ihre Schwangerschaft ihrem Arbeitgeber drei Wochen später mitteilte. Als verspätet wurde jedoch

⁸⁵⁰ BayHStA MArb 2148.

⁸⁵¹ BayHStA MArb 2148.

⁸⁵² Amtsblatt des Min. für Arbeit und Soziale Fürsorge 1950, S. 329.

⁸⁵³ Amtsblatt des Min. für Arbeit und Soziale Fürsorge 1950, S. 329.

⁸⁵⁴ GVOBl. 1946, S. 12.

⁸⁵⁵ Diese Paragraphen traten allerdings nie mehr in Kraft, da die Novellierungsvorhaben scheiterten und 1952 schließlich ein neues Mutterschutzgesetz erlassen wurde.

⁸⁵⁶ Vgl. LAG Heidelberg vom 25.08.1949, RdA 1950, S. 31; LAG München vom 10.08.1949, Amtsblatt des Min. für Arbeit und Soziale Fürsorge 1950, S. 329.

⁸⁵⁷ Geboren in Berlin-Steglitz, Lehrerin.

⁸⁵⁸ Mil. Gov. Gaz. Germany, US Zone Western Military District, 1944, p. 35.

eine Mitteilung nach Klageerhebung angesehen.⁸⁵⁹ An der Rechtfertigung der Anwendung des Mutterschutzgesetzes erkennt man deutlich, dass es von Seiten der zuständigen Richter der Nachkriegszeit als durchaus problematisch angesehen wurde, dieses aus nationalsozialistischer Feder stammende Gesetz anzuwenden. Daher wurde die Anwendung – wohl zur Absicherung – um nicht gegen ein Kontrollrats- bzw. Militärregierungs-gesetz zu verstoßen, derart explizit begründet.

c. Hessen

Nachfolgend werden die hessischen Entscheidungen, in denen das Mutterschutzgesetz von 1942 angewendet wurde, geschildert, um auch für dieses Land einen Einblick in die tatsächliche Rechtspraxis der erstinstanzlichen Arbeitsgerichte zu geben. Bereits vorweg ist festzustellen, dass auch hier die Quellenlage eher als dürftig zu bezeichnen ist.

*aa. Az. 1 A 2009/49 ArbG Wiesbaden vom 14.10.1949*⁸⁶⁰

Das einzige in den hessischen Urteilssammlungen gefundene Urteil, in dem das MuSchG angewendet wurde, ist das Urteil vom 14.10.1949 mit dem Aktenzeichen 1 A 2009/49⁸⁶¹ des Arbeitsgerichtes Wiesbaden.

In dieser arbeitsgerichtlichen Streitigkeit wurde von der Klägerin am 21.09.1949 Klage auf Feststellung eingereicht, dass die ihr am 13.09.1949 erklärte Kündigung rechtsunwirksam sei. Die Klägerin berief sich hierbei auf die Kündigungsschutzbestimmungen des § 6 MuSchG von 1942 mit der Begründung, dass sie im 5. Monat schwanger sei und die Beklagten seit längerer Zeit von diesem Zustand unterrichtet gewesen seien. Die Beklagten erwiderten, dass die Klägerin aus wichtigem Grund entlassen worden sei, da diese am 24.08.1949 wegen des Verdachts einer Geschlechtskrankheit von der Militärpolizei in ein Krankenhaus eingeliefert worden und dort bis zum 13.09.1949 in Beobachtung gewesen sei. Es sei daher für diese dringend geboten gewesen, die Klägerin nach der Rückkehr aus dem Krankenhaus mit sofortiger Wirkung aus dem Betrieb zu entfernen, da es sich um ein Nahrungsmittelgewerbe handle und eine Weiterbeschäftigung aufgrund der Erkrankung nicht mehr möglich sei. Die Schwangerschaft solle dagegen nicht Grund zur fristlosen Entlassung gewesen sein.

Der zuständige Richter musste sich in diesem Verfahren zunächst mit der Frage auseinandersetzen, ob die Kündigungsschutzbestimmungen des MuSchG von 1942 noch bestanden und daran anschließend, ob im Falle der Fortgeltung das Vorliegen eines wichtigen Grundes eine Lösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigte. Darüber hinaus war zu klären, welche Behörde nach Wegfall des Reichstreuhänders der Arbeit über die Ausnahme des allgemeinen Kündigungsverbotes nach § 6 a.E. MuSchG zu entscheiden hatte.

⁸⁵⁹ Siehe hierzu ArbG Rosenheim vom 08.04.1949, ARiSt Bd. 3 Ziff. 154 und S. 178 f.

⁸⁶⁰ HHStAW Abt. 908 Nr. 272.

⁸⁶¹ HHStAW Abt. 908 Nr. 272.

Zur Lösung der Frage der Anwendbarkeit des MuSchG verwies der Richter im Wesentlichen auf die herrschende Rechtsprechung und soziale Aspekte des Gesetzes:

„Dass das Mutterschutzgesetz trotz seines Entstehens in der National-sozialistischen Ära keineswegs als NS-Gedankengut anzusehen ist, sondern auf allgemeinen sozialen Erwägungen beruht und nur eine Fortentwicklung bereits vor 1933 bestehender Schutzbestimmungen darstellt und es sich infolgedessen bei dem Gesetz als Ganzes um anwendbares Recht handelt, ist wohl herrschende Meinung und wird von der Rechtsprechung einhellig bejaht.“

Demgemäß wurde festgestellt, dass der § 6 MuSchG während der Schwangerschaft und bis zu vier Monate nach der Niederkunft ein gesetzliches Kündigungsverbot darstelle, sofern dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt sei oder unverzüglich danach mitgeteilt worden sei.

Die Ausnahmeregelung des § 6 S. 4 MuSchG, die es dem Reichstreuhänder aus einem sonstigen wichtigen Grund ermöglichte die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zuzulassen, wurde trotz Wegfall des Reichstreuhänders der Arbeit geprüft.

Dem Urteil zufolge erachtete sich in diesem Fall das ArbG als zuständig für die Erteilung dieser Genehmigung. Im Weiteren erfolgte eine Prüfung der Gründe für eine gerechtfertigte fristlose Kündigung anhand der Ziffern des § 123 GewO, da es sich bei der Klägerin um eine gewerbliche Arbeitnehmerin handelte und demzufolge nur die GewO für die Rechtsfindung anzuwenden war.⁸⁶² Im Anschluss daran stellte der Richter noch klar, dass eine Umdeutung der fristlosen Kündigung in eine ordentliche Kündigung aufgrund des zwingenden Charakters des Kündigungsschutzes für Mütter nicht möglich sei.

Nachdem auch die Unkenntnis der Beklagten bzgl. der Schwangerschaft nicht nachgewiesen werden konnte, sondern vielmehr Kenntnis durch persönliche Mitteilung den Beklagten gegenüber, als auch in Gesprächen mit Kolleginnen anzunehmen war, wurde die Unwirksamkeit der Kündigung und damit das Fortdauern des Arbeitsverhältnisses festgestellt.

bb. ArbG Kassel, § 6 S. 4 MuSchG⁸⁶³

Einen weiteren kleinen Einblick in die Rechtspraxis der Anwendung des MuSchG im Arbeitsgerichtsbezirk Kassel ermöglicht ein Schreiben des LAG Frankfurt a.M. an den Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen vom 20.02.1948. Der Verfasser nahm Bezug auf eine bereits im Vorfeld stattgefundene Tagung der Vorsitzenden der Arbeitsgerichte

⁸⁶² Allein in Betracht kam hier § 123 Ziff. 8 GewO. Eine Anwendung der Ziffern 1-7 schied aus, da nach dem Vorfall schon mehr Zeit als eine Woche vergangen war. Die Ziffer 8 des § 123 GewO lässt eine fristlose Kündigung von solchen Arbeitnehmern zu, „wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer abschreckenden Krankheit behaftet sind.“ Als derart wichtiger Grund wurden von der Beklagten die Arbeitsunfähigkeit während der Krankheit und die Krankheit selbst herangezogen. Für die Beurteilung dieses Punktes wurde ein Gutachten des Stadtgesundheitsamtes herangezogen. Nachdem dieses der Klägerin attestierte, dass gegen eine Weiterbeschäftigung keine Einwände gesundheitlicher Natur bestehen, wurde das Vorliegen eines wirksamen Grundes verneint, mit dem Ergebnis der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung.

⁸⁶³ HHStAW Abt. 634 Nr. 275.

des Landes, auf der die konkrete Anwendung des MuSchG bzw. von § 6 MuSchG bereits Gegenstand war. Besondere Aufmerksamkeit galt hierbei dem § 6 S. 4 MuSchG, nach dem der Reichstreuhand der Arbeit bei Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes Ausnahmen vom Kündigungsschutz für Mütter gewähren konnte. Im Fokus stand diesbezüglich die Frage, ob diese Vorschrift nach Abschaffung der Institution des Reichstreuhanders der Arbeit noch Anwendung finden konnte bzw. welche Stelle an diejenige des Reichstreuhanders trat. Anlass für die Diskussion war ein Fall am ArbG Kassel. Einer Frau, die vom Schutzbereich des Mutterschutzgesetzes erfasst war, war aus wichtigem Grund, nicht aus Anlass ihrer Schwangerschaft gekündigt worden. Nach Auskunft des Vorsitzenden des Arbeitsgerichtes Kassel wurde daher vom Arbeitgeber ein Antrag an den Präsidenten des Landesarbeitsamtes gestellt, seine Zustimmung zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Schwangeren zu geben. Das Landesarbeitsamt verneinte allerdings seine Zuständigkeit für die Zustimmung nach § 6 Abs. 4 MuSchG. Der Autor des Schreibens, war dagegen der Ansicht, dass die Zuständigkeit zu bejahen gewesen sei, da die Militärregierung die Aufgaben der Reichstreuhand der Arbeit den Landesarbeitsämtern übertragen hatte. In dem noch erhaltenen Antwortschreiben des Präsidenten des Landesarbeitsamtes ist die Frage zum Mutterschutz leider nicht beantwortet worden.⁸⁶⁴ Ob eine spätere schriftliche Stellungnahme erfolgte, ließ sich jedenfalls nicht nachweisen.

cc. Fazit

Wie das Urteil des ArbG Wiesbaden und das Schreiben des Arbeitsgerichtsdirektors belegt, fand das MuSchG in Hessen ebenfalls noch Anwendung. Auch hier lässt sich aus dem Urteil und dem Schreiben aber nicht ersehen, ob an der Trennung in Voll- und Mindestschutz festgehalten wurde. Allerdings besteht aufgrund der Ausführungen eines im hessischen Arbeitsministeriums beschäftigten Regierungsrats diesbezüglich Anlass zu Zweifeln. Noch im Jahr 1949 vertrat dieser in einem Aufsatz die Auffassung, dass das MuSchG grds. nur für Deutsche gelte.⁸⁶⁵

§ 7 wurde auch hier nicht mehr angewendet, obgleich diese Norm weder offiziell aufgehoben, noch von der Militärregierung eine Aufhebung derselben angeordnet wurde.⁸⁶⁶ Infolge der kritischen Finanzlage der Krankenkassen und auf Grund der Tatsache, dass diese die durch die Wochenhilfe entstehenden Mehrkosten nicht mehr erstattet bekamen, wurde schlicht bestimmt, dass der § 7 als aufgehoben gelte.⁸⁶⁷ Im Jahr 1949 gab es aber bereits Bestrebungen diese Gewährung von Leistungen nach § 7 wieder einzuführen.⁸⁶⁸ Nicht abschließend klären lässt sich - auch bei vollständiger Quellenauswertung - welche Behörde für die Erteilung der Ausnahmegenehmigung gem. § 6 S. 4 vor 1949 zu-

⁸⁶⁴ HHStAW Abt. 634 Nr. 275, Schreiben vom 07.04.1948 an den Präsidenten des Landesarbeitsgerichtes.

⁸⁶⁵ Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 282.

⁸⁶⁶ Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 283 f.

⁸⁶⁷ Vgl. Staatsanzeiger für das Land Hessen, 1949, Nr.193, S. 135; Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 284.

⁸⁶⁸ Vgl. Staatsanzeiger für das Land Hessen, 1949, Nr.193, S. 135.

ständig war. In dem Urteil von 1949 wird die Zuständigkeit dafür vom ArbG selbst in Anspruch genommen. Wie das obengenannten Schreiben aber zeigt, gab es auch die Ansicht, dass der Präsident des Landesarbeitsamtes zuständig sei.

Obwohl die Ausnahmegenehmigung ihrer Rechtsnatur nach ein rechtsgestaltender Verwaltungsakt und kein Rechtssetzungsakt war,⁸⁶⁹ wurde von der hessische Militärregierung (OMGHE) angenommen, dass nur der hessischen Landesregierung die Befugnisse früherer Reichsminister zustehen würden.⁸⁷⁰ Demzufolge hätte über eine Ausnahmegenehmigung vom Kündigungsverbot i.S.v. § 6 S. 4 MuSchG 1942 alleine das Kabinett entscheiden dürfen.⁸⁷¹ Diese Lösung war aber ganz offensichtlich unzweckmäßig. Daher wurden die Befugnisse des Reichsarbeitsministers auf den Landesarbeitsminister durch die Verordnung zur Übertragung von Befugnissen des ehemaligen Reichsarbeitsministers aus Arbeitsschutzgesetzen auf den Minister für Arbeit und Wohlfahrt vom 10.09.1949⁸⁷² übertragen.⁸⁷³ Durch Bekanntmachung vom 01.12.1949⁸⁷⁴ wurde diese Zuständigkeit des Arbeitsministers an den Präsidenten des Landesarbeitsamtes Hessen delegiert.⁸⁷⁵ In der Bekanntmachung wurde dieser ausdrücklich angewiesen, von der Befugnis nur in besonders begründeten Ausnahmefällen Gebrauch zu machen. Somit bestand in Hessen erst ab Ende 1949 wieder eine einheitlich im ganzen Land geltende eindeutige Regelung über die Zuständigkeit zur Erteilung der Genehmigung.

d. Stellungnahme

In diesem letzten Kapitel sollen die zuvor dargestellten Befunde zusammengetragen und verbunden werden um einmal mehr eine Rückbindung an die Leitfragen dieser Arbeit vorzunehmen. Eingangs werden hierzu zunächst die Unterschiede in der Rechtsanwendung in Bayern und Hessen gegenübergestellt. In einem weiteren Schritt wird auf die Entnazifizierung des Gesetzes eingegangen, im Weiteren werden Art und Weise der Anwendung in den Blick genommen. Zuletzt werden Ursachen für die seltene Anwendung des Gesetzes diskutiert.

aa. Vergleich

Eine Gegenüberstellung der Anwendungsfälle in Bayern und Hessen zeigt, dass das MuSchG in der amerikanischen Besatzungszone grundsätzlich angewendet wurde.⁸⁷⁶ In Bayern wurden allerdings drei Paragraphen (§§ 7, 8 I, 14 III) durch Verordnung Nr. 7 vom

⁸⁶⁹ Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 66.

⁸⁷⁰ Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 282.

⁸⁷¹ Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 282.

⁸⁷² HessGVBl. 1949, S. 131.

⁸⁷³ Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 282.

⁸⁷⁴ Staatsanzeiger für das Land Hessen, 1949, Nr. 901, S. 520.

⁸⁷⁵ Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 282.

⁸⁷⁶ Siehe dazu auch Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 80 f.; Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 226.

21.08.1945⁸⁷⁷ für vorläufig nicht mehr anwendbar erklärt. In Hessen wurde der § 7 über die Gewährung eines Wochengeldes zwar nicht offiziell aufgehoben, Anwendung fand er aber auch dort nicht mehr, da die finanzielle Leistungsfähigkeit der Krankenkassen ohne einen Länderzuschuss für die durch § 7 MuSchG 1942 entstehenden Mehrkosten auch dort nicht gegeben war.⁸⁷⁸ Deshalb wurde in Hessen zur Lückenschließung der eigentlich durch das MuSchG 1942 aufgehobene § 13 TO A durch Erlass des hessischen Finanzministers vom 21.10.1949⁸⁷⁹ wieder in Kraft gesetzt.⁸⁸⁰ In beiden Ländern wurde Wochengeld nach den §§ 195a, 205a RVO gewährt.⁸⁸¹

Ein auffälliger Unterschied zwischen den beiden Ländern war die Behandlung des § 6 S. 4 MuSchG, konkret die Übertragung der Zuständigkeit zur Erteilung der Ausnahmegenehmigung nach Wegfall der Reichstreuhänder der Arbeit. Die Meinungen reichten diesbezüglich von einer Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, der Landesarbeitsämter, des Staatsministers für Arbeit bis hin zum Kabinett. Die unterschiedlichen Auffassungen führten durchaus auch zu einer divergierenden Rechtspraxis. Diese unterschiedliche Handhabung zeigt deutlich, die in der Besatzungszeit entstandene Rechtszersplitterung und Uneinheitlichkeit der Rechtsanwendung allein bei einer Norm auf. Gerade die durch den Wegfall von Institutionen aus der NS-Zeit entstandenen Lücken waren selbst innerhalb eines Landes, wie man am Beispiel Hessens erkennt, lange Zeit nicht einheitlich geklärt.

bb. Entnazifizierung des Gesetzes

Im Folgenden erfolgt eine Betrachtung des MuSchG und seiner Ausführungsverordnung im Hinblick auf einen nationalsozialistischen Inhalt und Vereinbarkeit mit den Kontrollrats- und Militärregierungsgesetzen.

[1]. Mutterschutzgesetz

Unter Beachtung der Kontrollrats- und Militärregierungsgesetze durfte der Gesetzeszweck, die Präambel und die amtliche Begründung nicht mehr zur Begründung eines Urteils herangezogen werden, da diese bereits am Wortlaut erkennbar stark nationalsozialistisch geprägt waren. Ebenfalls war § 1 Abs. 3, der das MuSchG für die NSDAP für anwendbar erklärte, nicht mehr anwendbar gem. Art. II Ziff. 3 lit. a MRG Nr. 1 und durch Auflösung der NSDAP gem. Art. I Ziff. 1 KRG Nr. 2,⁸⁸² § 15 S. 2, der die Anwendbarkeit auf die Ostgebiete erstreckte entfiel ebenfalls.⁸⁸³ Der § 6 S. 4, der eine Ausnahmemöglichkeit vom Kündigungsverbot für Frauen vor und nach der Niederkunft gewährte,

⁸⁷⁷ GVOBl. 1946, S. 12.

⁸⁷⁸ Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 283.

⁸⁷⁹ Staatsanzeiger für das Land Hessen, 1949, Nr. 902, S. 520.

⁸⁸⁰ Vgl. Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 283.

⁸⁸¹ Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 283 f.

⁸⁸² Siehe auch Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 93.

⁸⁸³ Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 108. Dort ist der entnazifizierte Gesetzestext inkl. Kommentierung zum MuSchG von 1942 enthalten. Siehe a.a.O. S. 93 ff.

wurde offensichtlich in Bayern und Hessen trotz Wegfall der Institution des Reichstreuhänders der Arbeit als fortgeltend betrachtet. Die übrigen Paragraphen des Mutterschutzgesetzes waren zumindest vom Wortlaut und Inhalt her betrachtet nicht offensichtlich typisch nationalsozialistisch gefärbt und den Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes von 1927 sehr ähnlich.

[2]. Ausführungsverordnung

Deutlich komplizierter stellt sich die Situation bei der Ausführungsverordnung zum Mutterschutzgesetz dar. Diese wurde ebenfalls nicht komplett aufgehoben.⁸⁸⁴ Ihr Abschnitt I Ziff. 1-3 differenzierte für eine Anwendung des Mutterschutzes nach Rasse- und Staatsangehörigkeitskriterien. Für Nichtdeutsche und Jüdinnen, sog. „Sondergruppe erwerbstätiger Frauen“, galt gemäß Abschnitt IX Ziff. 34-36 nur ein Mindestschutz. Für diese waren allein die §§ 11-15 MuSchG, die Beschäftigungsverbote der Abschnitte II und III der Ausführungsverordnung (entspricht den §§ 2, 3 MuSchG 1942) und die Abschnitte X und XI anwendbar.⁸⁸⁵ Weiterhin wurde ihnen, wie im MuSchG von 1927, lediglich ein Arbeitsverweigerungsrecht zwei Wochen vor bis sechs Wochen nach der Niederkunft gewährt.⁸⁸⁶ Den Vollschutz genossen nur deutsche Staatsangehörige und Volksdeutsche. Hierbei handelte es sich um eine Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit und auch der Rasse.

Nach 1945 hätte man bei einer einfachen Wortauslegung des § 1 MuSchG 1942 gem. den Vorgaben des MRG Nr. 1 und KRG Nr. 1 „weibliche Gefolgsleute“ eigentlich so auslegen müssen, dass vom Schutzbereich alle erwerbstätigen Frauen umfasst gewesen wären. Unklar ist, ob man an der Differenzierung zwischen Voll- und Mindestschutz nach der Staats- und Volkszugehörigkeit bis zur Neuregelung des MuSchG 1952 festhielt, denn die Abschnitte I und IX der Ausführungsverordnung wurden, wie bereits erwähnt, nicht offiziell aufgehoben.⁸⁸⁷ Es stellt sich daher die Frage, ob die Auslegung des § 1 MuSchG und damit auch der Anwendungsbereich tatsächlich weiterhin mittels der Ausführungsverordnung grds. auf erwerbstätige Deutsche beschränkt wurde und Ausländerinnen - wie zuvor - nur einbezogen wurden, soweit dies staatsvertraglich vereinbart war.⁸⁸⁸

[a]. Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge

Wie und ob sich die Anwendungsbereichseinschränkung der Ausführungsverordnung in der Rechtspraxis geäußert hat, ist trotz intensiven Aktenstudiums nicht ersichtlich. In

⁸⁸⁴ Offizielle Aufhebung erst durch § 26 Abs. 2 MuSchG 1952.

⁸⁸⁵ Abschnitt I Nr. 2 AusfVO zum MuSchG von 1942; Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 109, 112; siehe auch Backendorf, Mutterschutzgesetz, S. 45.

⁸⁸⁶ Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 109, 112.

⁸⁸⁷ Vgl. Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 282. Vgl. auch Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 94. Die Differenzierung blieb jedenfalls entsprechend Peters im Hinblick auf Staatenlose erhalten. Edel gibt an, dass die Unterscheidung in Geschützte und Nichtgeschützte aufgehoben wurde, siehe Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 95.

⁸⁸⁸ Siehe dazu auch Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 282.

der Entscheidung des LAG München vom 10.08.1949⁸⁸⁹ wurde auf den Anwendungsbereich zwar kurz eingegangen, aber nur indem schlicht der Wortlaut des § 1 MuSchG, dass das MuSchG für weibliche Gefolgschaftsmitglieder anwendbar war, zitiert wurde. Auf die Anwendungseinschränkung durch die Ausführungsverordnung wurde nicht Bezug genommen. Ob dies nun aber grundsätzlich so gehandhabt wurde oder nur in diesem Fall ein näheres Eingehen unterblieb, da die Klägerin vermutlich Deutsche war, bleibt offen. Auch in der zeitgenössischen Literatur findet dieser Punkt in der Regel keine Beachtung.⁸⁹⁰ Aktuelle Untersuchungen, die sich mit dem Mutterschutzgesetz von 1942 beschäftigen, schreiben zumeist schlicht, dass die Unterteilung in Geschützte und Nichtgeschützte aufgehoben wurde⁸⁹¹ oder äußern sich nicht ausdrücklich zu diesem Thema.⁸⁹²

Dabei besteht durchaus Bedarf für eine genauere Betrachtung. Aus der Zeit zwischen 1945 und Erlass des neuen Mutterschutzgesetzes 1952 gibt es mit Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge von 1949, lediglich einen Kommentar zum Mutterschutzgesetz von 1942, der Auskunft über eine mögliche Beibehaltung der Unterscheidung in Voll- und Mindestschutz geben kann.⁸⁹³ Dieser bezog sich hauptsächlich auf die Rechtslage in der britischen Zone. Da der Verfasser aber zusätzlich ausdrücklich auf Abweichungen in den anderen Zonen hinwies, lassen sich auch die wesentlichen Grundzüge der Rechtslage in der amerikanischen und französischen Zone erfassen.⁸⁹⁴

Um die Frage der Beibehaltung der Unterscheidung zu klären, wird zunächst allgemein auf die dortige Darstellung der Rechtssituation der Ausführungsverordnung vor allem bzgl. des relevanten Abschnittes I gerade unter Beachtung der Entnazifizierungsproblematik näher eingegangen. Bzgl. Abschnitt I Ziff. 1-3 der Ausführungsverordnung wurden keine Abweichungen zum Gesetzesstand in der amerikanischen Besatzungszone genannt. Im Weiteren wird sich bei der Analyse hierauf bezogen.

Der Abschnitt I der Ausführungsverordnung wurde nach Peters nicht komplett gestrichen,⁸⁹⁵ obgleich er allein schon durch das Anwendungsverbot auf jüdische Frauen und Nicht-volksdeutsche Ausländerinnen typisch nationalsozialistisch geprägt war. In der Ausführungsverordnung zum MuSchG wurde die Anwendungsausnahme für Jüdinnen, außerdem der Abschnitt I Ziff. 1 lit. a, der aufgrund der Verordnung über die deutsche Volksliste und die deutsche Staatszugehörigkeit in den eingegliederten Ostgebieten vom 04.03.1941⁸⁹⁶ bestimmte Personengruppen in den Anwendungsbereich mit auf-

⁸⁸⁹ Siehe hierzu S. 179 f.

⁸⁹⁰ Ausnahme Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 282.

⁸⁹¹ Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 95.

⁸⁹² Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 81 differenziert nicht und sagt, dass „Frauen“ der Mutterschutz gewährt wurde. Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 31, stellt in Abgrenzung zu Schell dar, dass der Schutz aus dem Gesetz gerade nicht von nationalsozialistischen Kriterien abhängig war. Die zu dem Gesetz gehörige Ausführungsverordnung machte allerdings die Art des zugeteilten Schutzes von nationalsozialistischen Kriterien abhängig.

⁸⁹³ Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 93 ff.

⁸⁹⁴ Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 4.

⁸⁹⁵ Siehe Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 109.

⁸⁹⁶ RGBl. 1941 I, S. 118.

nahm, entfernt. Außerdem wurde im Abschnitt I Ziff. 1 lit. b die früher zuständige Behörde für die Ausweisung als Volksdeutsche weggelassen.⁸⁹⁷ Dies war die Beratungsstelle für Einwanderer des Reichskommissars für die Festigung deutschen Volkstums, Hauptamt volksdeutsche Mittelstelle und die frühere Zuständigkeit des Reichsführers und des Reichskommissars für die Festigung deutschen Volkstums.⁸⁹⁸ Diese Regelungen sind mit hoher Wahrscheinlichkeit bereits nach 1945 entfallen bzw. nicht mehr angewendet worden, da sie zum einen typisch nationalsozialistische Einrichtungen benannten, die nicht mehr existierten⁸⁹⁹ und zum anderen in Verbindung mit der Anwendung von typisch nationalsozialistischen Verordnungen und Motiven eine auf rassistischen Motiven begründete Anwendung darstellten.

Der Text von Abschnitt I Geltungsbereich (zu § 1) lautete demnach in bereinigter bzw. entnazifizierter Form wie er 1949 festgehalten wurde:

„1. Die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes §§ 2 bis 10 und die Abschnitte II bis VIII dieser Verordnung finden nur auf Frauen Anwendung, die deutsche Staatsangehörige – entfallen- oder deutsche Volksangehörige sind oder folgenden Personenkreisen angehören:

a)Entfallen.

b)Ausländische Staatsangehörige, die sich durch einen Ausweis entfallen als Volksdeutsche ausweisen.

Der Reichsarbeitsminister kann im Einvernehmen mit dem Reichsminister des Innern entfallen im Verwaltungswege ergänzende Bestimmungen treffen.

2. Abschnitt IX dieser Verordnung gilt für die nicht in Nr. 1 genannten Frauen, die in Betrieben und Verwaltungen Arbeiten aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses ausführen. Für diese Frauen gelten auch die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes §§ 11 bis 15 und die Abschnitte X und XI dieser Verordnung.

3. (gleichlautend).“⁹⁰⁰

Vollkommen geglückt erscheint der „entnazifizierte“ Abschnitt I Ziff. 1 der Ausführungsverordnung jedoch trotzdem nicht.

Es befremdet, dass der Punkt I Ziff. 1 lit. b „Ausländerinnen, die sich als Volksdeutsche ausweisen können“ erhalten blieb. Denn durch die Notwendigkeit sich als Volksdeutsche ausweisen zu müssen, um den Vollschutz zu genießen, wird eindeutig auf die nationalsozialistische Rassenpolitik Bezug genommen.⁹⁰¹ Unklar ist zudem, wie sich die-

⁸⁹⁷ Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 109.

⁸⁹⁸ Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 109. Im Bezug auf den Abschnitt I der Ausführungsverordnung wurden keine Rechtsunterschiede dargestellt, daher ist von einer übereinstimmenden Rechtslage auszugehen.

⁸⁹⁹ Und deren Sinn auch nach dem Zusammenbruch des Dritten Reiches verlorengegangen, da diese eng verwoben waren mit der nationalsozialistischen Ideologie.

⁹⁰⁰ Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 109.

⁹⁰¹ Weiterführend zum völkischen Begriff in der BRD siehe Hansen, Die Deutschmachung, Ethnizität und Ethnisierung im Prozess von Ein- und Ausgrenzungen, S. 103 ff. Demzufolge fanden die Volkslisten

se deutschen Volkszugehörigen hätten ausweisen sollen. Eine entsprechende amtliche Stelle, die die Funktion der Beratungsstelle für Einwanderer des Reichskommissars für die Festigung deutschen Volkstums, des Hauptamts volksdeutsche Mittelstelle und der früheren Zuständigkeit des Reichsführers und des Reichskommissars für die Festigung deutschen Volkstums übernommen hätte, existierte freilich nicht mehr. Im Übrigen wurde auch der entsprechende Abschnitt IX der AusfVO, der den Mindestschutz für die Sondergruppen regelte, nicht aufgehoben.⁹⁰²

Inwieweit das MuSchG aber dem zufolge auf andere Ausländerinnen, die gerade keine „Volksdeutschen“ waren, anwendbar war, ist allein aus der „entnazifizierten“ Ausführungsverordnung nicht ersichtlich. Theoretisch existierte bereits vor 1945 für viele Ausländerinnen ein Vollschutz über die Erlasse des Reichsarbeitsministers von 1943 und 1944. Diese garantierten vor allem Arbeitskräften aus verbündeten oder neutralen Staaten eine Einbeziehung in die für Deutsche geltenden Arbeitsbedingungen.⁹⁰³ Große Gruppen von Arbeiterinnen waren aber trotz dieser Ausweitung immer noch offiziell vom Vollschutz ausgeschlossen, da sie nicht von den Staatsverträgen erfasst waren. Gerade den sowjetischen und polnischen Zwangsarbeiterinnen, die ca. ein Viertel aller Arbeiterinnen ausmachten, wurde vor 1945 der Vollschutz verwehrt und nur der Mindestschutz gewährt.⁹⁰⁴ Gleichmaßen nicht erfasst waren Staatenlose.⁹⁰⁵

Peters Kommentar zu Folge bestand aber die Auffassung, dass alle Ausländerinnen über die Staatsverträge erfasst werden, mit Ausnahme der Staatenlosen.⁹⁰⁶ Diese Rechtsansicht wurde vermutlich konstruiert, um die Verordnung an sich nicht wesentlich verändern zu müssen, und gleichzeitig eine drohende Diskriminierung zu vermeiden.

Es wurde argumentiert, dass über die Staatsverträge des Reichsarbeitsministers und das Washingtoner Übereinkommen von 1919 (WÜ), ratifiziert durch das Gesetz über das Washingtoner Übereinkommen vom 16.07.1927⁹⁰⁷ (GWÜ) alle Ausländerinnen erfasst sein sollten, die Differenzierung nach Voll- und Mindestschutz damit nur noch im Hinblick auf Staatenlose relevant sei.⁹⁰⁸ Die Staatsverträge mit Italien verloren aber eigentlich schon Mitte des Jahres 1943 ihre Wirkung, da mit dem Sturz Mussolinis ihre Grundlage entfiel.⁹⁰⁹

auch in der BRD noch Anwendung, wenn es um die Feststellung der Staatsangehörigkeit ging.

⁹⁰² Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 112.

⁹⁰³ So auch Kranig, Lockung und Zwang, S. 148. Frauen aus „befreundeten Staaten“ erhielten den gleichen Arbeitsschutz, Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 15.

⁹⁰⁴ Vögel, Entbindungsheim für Ostarbeiterinnen, S. 28.

⁹⁰⁵ Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 94; Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 282.

⁹⁰⁶ Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 94.

⁹⁰⁷ RGBl. 1927 II, S. 497.

⁹⁰⁸ Vgl. Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 19, 94.

⁹⁰⁹ Kranig, Lockung und Zwang, S. 148; vgl. auch Pfahmann, Fremdarbeiter und Kriegsgefangene in der deutschen Kriegswirtschaft, S. 155, 159.

Die Geltung der Staatsverträge nach 1945 sollte weiterhin auch unberührt von der Kapitulation sein. Diese Ansicht war damals aber überaus strittig. Streitpunkt war hier vor allem die Frage ob das Deutsche Reich noch existierte.⁹¹⁰ Denn bei der Annahme eines Untergangs konnten dessen völkerrechtliche Übereinkommen gegenüber dem besetzten Deutschland bzw. der Bundesrepublik naturgemäß keine Wirkung mehr haben. Die völkerrechtlichen Vereinbarungen des Deutschen Reiches wurden somit teilweise als suspendiert betrachtet.⁹¹¹ Durchgesetzt hat sich damals die Ansicht, dass das Deutsche Reich nach dem 08.05.1945 noch fortbestand.⁹¹² Infolgedessen kann man die Wirksamkeit der Staatsverträge des Reichsarbeitsministers durchaus bejahen. Dies führt allerdings zu dem Ergebnis, dass immer noch formal nur den dort erwähnten Ausländerinnen Vollschutz gewährt worden wäre. Eine Ausweitung des Mutterschutzes auf alle ausländischen Frauen durch weitere Vereinbarungen auf Staatenebene wurde in dieser Zwischenzeit schon aufgrund des Fehlens einer deutschen Staatsgewalt ebenfalls nicht getroffen.⁹¹³ Die Annahme, dass über die Erlässe des Reichsarbeitsministers praktisch alle Ausländerinnen erfasst waren, ist somit rechtlich betrachtet nicht zutreffend. Da demgemäß nur manche Ausländerinnen den Vollschutz in Anspruch nehmen konnten, wäre nach der Rechtsansicht Peters faktisch immer noch eine theoretische Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit für die nicht durch die Erlässe erfassten Frauen vorgelegen. Es ist weiter fraglich, ob über das WÜ die übrigen Ausländerinnen in den Vollschutz einbezogen waren und ob durch die Gewährung des Mindestschutzes tatsächlich dem Übereinkommen genüge getan war.⁹¹⁴

Zunächst einmal differenzierte das WÜ nicht zwischen Voll- und Mindestschutz. Sinn des WÜ war es, weltweit einen Mindeststandard im Bereich des Mutterschutzes zu setzen, der für alle Frauen gilt. Eine Ausweitung des Vollschutzes über das WÜ zu konstruieren ist abwegig, da das Übereinkommen nichts dergleichen regelte, sondern nur auf das Setzen und die Einhaltung von Mindeststandards abzielte.⁹¹⁵ Die Ungleichbehand-

⁹¹⁰ Siehe dazu Kirn, Verfassungsumsturz oder Rechtskontinuität?, S. 54 ff., 197 ff. Um den § 7 MuSchG 1942 nicht mehr anzuwenden wurde argumentiert, dass das Reich untergegangen ist und die Länder nicht die Rechtsnachfolger seien, siehe bei Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 283. Wobei diese Argumentation vermutlich auf den staatsrechtlichen Untergang und nicht den völkerrechtlichen abzielte.

⁹¹¹ Siehe Köhler/von Maydell, Internationale Sozialpolitik, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 964; Dobbernack, Internationale Zusammenarbeit in der Sozialversicherung, Bundesarbeitsblatt 1950, S. 108 bzgl. sozialversicherungsrechtlichen Staatsverträgen. Zum Weiterbestehen zwischenstaatlicher Verträge siehe auch, Baresel, Die heutige Anwendbarkeit zwischenstaatlicher Abkommen in der deutschen Sozialversicherung, Die Berufsgenossenschaft 1949, S. 158 ff.

⁹¹² Vgl. Baresel, Die heutige Anwendbarkeit zwischenstaatlicher Abkommen in der deutschen Sozialversicherung, Die Berufsgenossenschaft 1949, S. 159.

⁹¹³ Vgl. dazu Köhler/von Maydell, Internationale Sozialpolitik, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 964.

⁹¹⁴ Vgl. Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 19, 94.

⁹¹⁵ In den zeitgenössischen Kommentaren wird ganz im Gegenteil das WÜ nur noch im Rahmen der Entstehungsgeschichte erwähnt bzw. überhaupt nicht mehr. Siehe Backendorf, Mutterschutzgesetz, S. 13 f.; Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 10 ff.

lung von ausländischen Frauen könnte aber rechtmäßig gewesen sein, sofern jedenfalls der gewährte Mindestschutz den Anforderungen des Übereinkommens entsprach.

Der Mindestschutz des MuSchG von 1942, der allen Frauen gewährt wurde, entsprach teilweise den Vorgaben des WÜ bzw. des ratifizierten GWÜ mit der Ausnahme, dass das Kündigungsverbot des Art. 4 GWÜ nicht erfasst war.⁹¹⁶ Außerdem wurde Art. 3 lit. c durch Aufhebung bzw. Nichtanwendung des § 7 MuSchG nicht mehr in dem vorgesehenen Maße entsprochen.⁹¹⁷ Die Wochenhilfe nach § 195 RVO war nämlich nur ein sehr geringer Betrag und konnte dem Anspruch eine Leistung zu sein, die ausreicht, um die Frau und ihr Kind „in guten gesundheitlichen Verhältnissen zu erhalten“ nicht mehr gerecht werden.⁹¹⁸ Diese Abweichungen sind durchaus wesentlich, da sie Kernpunkte des Übereinkommens betreffen, so dass man von einem Genügen der gesetzlichen Regelung eigentlich nicht mehr sprechen kann.⁹¹⁹

Im Übrigen ist auch nicht ganz klar, ob nach dem Austritt Deutschlands aus der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) am 26.10.1933, bzw. durch die Neufassung des Mutterschutzgesetzes 1942, das Gesetz über das WÜ außer Kraft gesetzt wurde.⁹²⁰ Das Übereinkommen wurde nicht offiziell gekündigt i.S.v. Art. 10 WÜ.⁹²¹ Nach Art. 10 WÜ darf ein Mitglied erst zehn Jahre nach Inkrafttreten durch eine Anzeige an den Generalsekretär des Völkerbundes kündigen. Die Kündigungswirkung tritt dann ein Jahr nach Eintragung der Kündigungsanzeige ein. Eine Verfassungsänderung der IAO 1946 mit rückwirkender Wirkung ordnete allerdings an, dass ein Austritt an dem Bestand der Übereinkommen nichts ändere, wobei die Rückwirkung für zuvor ausgetretene Mitglieder durchaus fraglich ist.⁹²² Ganz so selbstverständlich war es folglich also nicht, dass die Übereinkommen für das besetzte Deutschland (bzw. im Folgenden für die Bundesrepublik) noch in Kraft waren.⁹²³ Bis zum Neueintritt der BRD im Jahr 1951⁹²⁴ und der Abga-

⁹¹⁶ Siehe Art. 3 Gesetz über das Washingtoner Übereinkommen.

⁹¹⁷ Schregle, Die Bundesrepublik Deutschland und die Internationale Arbeitsorganisation, RdA 1950, S. 205.

⁹¹⁸ Schregle, Die Bundesrepublik Deutschland und die Internationale Arbeitsorganisation, RdA 1950, S. 205.

⁹¹⁹ Zweifelnd auch Schregle, Die Bundesrepublik Deutschland und die Internationale Arbeitsorganisation, RdA 1950, S. 205.

⁹²⁰ Schregle, Deutschland und die Internationale Arbeiterorganisation, Gewerkschaftliche Monatshefte, S. 257 f.; ders., Die Bundesrepublik Deutschland und die internationale Arbeitsorganisation, RdA 1950, S. 202 f.; Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 21. Siehe auch Dobbernack, Internationale Zusammenarbeit in der Sozialversicherung, Bundesarbeitsblatt 1950, S. 106.

⁹²¹ Peters, Wochenhilfe und Wochenfürsorge, S. 21.

⁹²² Vgl. Dobbernack, Internationale Zusammenarbeit in der Sozialversicherung, Bundesarbeitsblatt 1950, S. 108; Schregle, Die Bundesrepublik Deutschland und die internationale Arbeitsorganisation, RdA 1950, S. 203.

⁹²³ Vgl. Dobbernack, Internationale Zusammenarbeit in der Sozialversicherung, Bundesarbeitsblatt 1950, S. 108. Gerade im Ausland war demnach die Ansicht vorherrschend, dass das Deutsche Reich untergegangen sei und seine internationalen Verträge erloschen seien.

⁹²⁴ Sengenberger, Die Entwicklung der Internationalen Arbeitsorganisation und der Beitrag Deutschlands, in: Bäcker/Lehndorff/Weinkopf (Hrsg.), Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten, Festschrift für Gerhard Bosch, 2016, S. 321. Siehe auch <http://www.ilo.org/berlin/ILO-und-Deutschland/rolle/lang->

be der Erklärung sich ausdrücklich an die früheren Übereinkommen gebunden zu fühlen beanspruchte das GWÜ m.E. lediglich formaljuristische Geltung.

Nach Peters bestand die Unterteilung in Voll- und Mindestschutz fort. Seine Argumentation, dass praktisch bis auf Staatenlose alle Ausländerinnen erfasst seien, dürfte allerdings auch die damalige Rechtslage nicht zutreffend erfassen. Weiterhin waren auch die Mindeststandards des WÜ im Falle des Mindestschutzes, wie oben gezeigt, nicht eingehalten. Eine Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit war demnach selbst in der entnazifizierten Ausführungsverordnung grds. immer noch enthalten.

[b]. Andere Ansicht

Eine deutlich weitergehende Ansicht wurde von Neumann in einem Aufsatz aus dem Jahr 1948 geäußert. Er vertrat die Auffassung, dass neben dem Vorspruch des MuSchG, die Ziff. 1, 2, 34 bis 36 der AusfVO aufgehoben worden seien.⁹²⁵ Demnach wäre auch die Differenzierung in Voll- und Mindestschutz aufgehoben gewesen. Diese Lösung erscheint in rechtlicher Hinsicht konsequenter als der Versuch von Peters die AusfVO diskriminierungsfrei zu reduzieren. Allerdings wird aus diesem Artikel nicht hinreichend klar, für welche Besatzungszone diese Rechtsansicht gelten sollte. Als Ortsangabe des Artikels wird Berlin genannt, weitere Angaben finden sich nicht. Da aber ausdrücklich auch auf die Rechtslage in der SBZ gesondert hingewiesen wurde, ist anzunehmen, dass sich der Autor entweder auf die Rechtslage in den Westzonen allgemein, möglicherweise aber auch auf die sog. Bi-Zone oder nur auf das westliche Berlin bezog.

[3]. Stellungnahme

Auch auf Grundlage des vorhandenen Quellenmaterials lässt sich heute kein eindeutiges Bild mehr darüber gewinnen, ob die Aufteilung in Voll- und Mindestschutz nach der AusfVO des MuSchG 1942 noch Bestand hatte oder nicht. Die Urteile und die zeitgenössische Literatur schweigen sich meist darüber aus. Sofern man die Rechtsansicht von Peters annimmt, sollte diese Aufteilung zwar noch gegeben, aber praktisch nur noch gegenüber Staatenlosen relevant sein. Beachten muss man allerdings auch, dass diese Rechtsansicht erst im Jahr 1949 veröffentlicht wurde. Ob diese mit der bis dahin praktizierten Rechtspraxis übereinstimmte bleibt unklar.⁹²⁶

cc. Art und Weise der Anwendung

Im Weiteren werden die Begründungen der Urteile für die Anwendung des Mutterschutzgesetzes von 1942 näher betrachtet.

In den wenigen gefundenen Urteilen wurde gewissermaßen als eine Art „Standardsatz“ zur Begründung der Anwendung die Entwicklung des Mutterschutzes schon in und vor der Weimarer Zeit als Argument herangezogen. Da das Gesetz auf sozialen Er-

-de/index.htm. Zuletzt abgerufen am 20.10.2017.

⁹²⁵ Neumann, Mutterschutz im Arbeitsrecht und in der Sozialversicherung, BIStSozAr 1948, S. 244.

⁹²⁶ Die Ansicht, dass das MuSchG grds. nur für Deutsche anwendbar war, teilte auch Volmer, Probleme des Mutterschutzgesetzes, RdA 1950, S. 282.

wägungen beruhe und es zudem lediglich eine Fortentwicklung schon vor 1933 bestehender Schutzbestimmungen darstelle, gäbe es keine Bedenken gegen eine weitere Anwendbarkeit des Gesetzes.⁹²⁷ Das MuSchG beinhalte nicht typisch nationalsozialistisches Gedankengut, sondern sei ein sog. Zeitgesetz⁹²⁸.

Im Wesentlichen wurden zwei Hauptargumente für die Anwendbarkeit des Gesetzes vorgebracht. Das Weiterentwicklungsargument und das Argument, dass das Gesetz keinen nationalsozialistischen Inhalt aufweise, sondern lediglich ein soziales Gesetz sein. Beide Argumentationslinien sollen im Folgenden näher in den Blick genommen werden.

[1]. Weiterentwicklungsargument

Dass das MuSchG 1942 eine Weiterentwicklung der vorangegangenen Gesetzgebung zum Mutterschutz darstellt ist sicherlich nicht zu leugnen. Die Vorläufer des modernen rechtlichen Mutterschutzes reichen in das späte 19. Jahrhundert zurück: Erste Maßnahmen zum Mutterschutz wurden bereits im Jahr 1878 mit § 135 des Gesetzes, betreffend die Abänderung der Gewerbeordnung vom 17.07.1878⁹²⁹ ergriffen.⁹³⁰ Diese beschränkten sich aber noch auf ein dreiwöchiges Beschäftigungsverbot für (gewerbliche) Arbeiterinnen nach der Niederkunft.⁹³¹ In den darauf folgenden Jahren wurden noch weitere Schutzvorschriften bzgl. Arbeitszeiten, Wochengeld und Beschäftigungsverboten erlassen.⁹³² Eine alle Maßnahmen und Schutzvorschriften umfassende, einheitliche gesetzliche Regelung war damit aber noch nicht gegeben.

Mit dem Washingtoner Übereinkommen Nr. 3 vom 29.10.1919 wurde der Mutterschutz auf internationaler Ebene durch die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) und das internationale Arbeitsamt (IAA) in Zusammenhang mit dem Völkerbund auf einen internationalen Mindeststandard festgelegt.⁹³³ Deutschland stimmte dem Abkommen erst mit dem Gesetz über das Washingtoner Übereinkommen, betreffend die Beschäftigung der Frauen vor und nach der Niederkunft vom 16.07.1927⁹³⁴ zu.⁹³⁵ Der ar-

⁹²⁷ Siehe hierzu ArbG Wiesbaden vom 14.10.1949, S. 182 f.; weitere Nachweise zur Rechtsprechung siehe bei Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 74 ff.; anders Schell, Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik, S. 226.

⁹²⁸ Mit Zeitgesetz ist ein Gesetz gemeint, dass nur für einen bestimmten Zeitraum gelten soll. Ausführliche Definition siehe Creifelds, Rechtswörterbuch, 18. Aufl. 2004, S. 1591. Beim Mutterschutzgesetz von 1942 wäre dieser Zeitraum die Kriegszeit, wie die Präambel ausführt. Vgl. LAG Heidelberg vom 25.08.1949, RdA 1950, S. 31.

⁹²⁹ RGBl. 1878, S. 199.

⁹³⁰ Die Entwicklung des Mutterschutzes im 19. Jahrhundert bis zur Gegenwart, siehe bei Schmitz, Mutterschutz und Mutterpflichten, S. 139 ff.; Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 21 ff.

⁹³¹ Buchner/Becker, Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 8. Aufl., 2008, Einf. Rn. 7.

⁹³² Siehe bei Buchner/Becker, Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 8. Aufl., 2008, Einf. Rn. 7 ff.; Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 24 ff.

⁹³³ Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 60.

⁹³⁴ RGBl. 1927 II, S. 497.

⁹³⁵ Siehe auch Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 63.

beitsschutzrechtliche Aspekt des Mutterschutzes im Washingtoner Übereinkommen wurde national im Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16.07.1927⁹³⁶ umgesetzt.⁹³⁷

Vor allem die Ausweitung des Anwendungsbereiches des Mutterschutzgesetzes von 1942 auf Arbeiterinnen in landwirtschaftlichen Betrieben war ein großer Fortschritt gegenüber der Regelung des MuSchG 1927, die diese Beschäftigtengruppe gem. § 1 Abs. 2 MuSchG 1927 noch ausnahm.⁹³⁸ Weiterhin galt das MuSchG 1927 nur für Frauen, die auch der Krankenversicherungspflicht unterlagen (§ 1 Abs. 1 MuSchG 1927). Auch das Kündigungsverbot wurde wesentlich erweitert. Während gem. § 4 Abs. 3 MuSchG 1927 eine Kündigung aus einem wichtigen Grund noch zulässig erfolgen konnte, war dies im MuSchG 1942 nur noch bei Vorliegen einer Ausnahmegenehmigung möglich (§ 6 S. 4 MuSchG 1942). Für Frauen kurz vor der Niederkunft gab es zuvor kein Beschäftigungsverbot, sondern nur ein Arbeitsverweigerungsrecht (§ 2 Abs. 1 MuSchG 1927). Eine große Verbesserung war auch das Wochengeld gem. § 7 MuSchG 1942. Vorher wurden die Wochenhilfeleistungen nur über die RVO gewährt, die geringer als das Arbeitsentgelt waren.⁹³⁹ Zudem bestand die Möglichkeit, das Wochengeld der RVO in den letzten vier Wochen vor der Niederkunft auch neben dem Arbeitsentgelt zu beziehen.⁹⁴⁰ Nicht-Versicherte erhielten nach dieser Vorschrift dagegen keinerlei Leistungen und auch kein Arbeitsentgelt, sofern sie vor der Geburt mit der Arbeit aussetzten (§ 2 Abs. 3 MuSchG 1927).

Im Hinblick auf die Kontinuität der Entwicklung des Mutterschutzes allgemein betrachtet stellte das MuSchG 1942 tatsächlich lediglich eine Fortführung dar.⁹⁴¹ Fast alle in dem Gesetz erreichten Verbesserungen lassen sich noch auf Vorschläge und Initiativen der Gewerkschaften, des Zentrums und der SPD und damit auf die Weimarer Zeit zurückführen.⁹⁴² Die Ausweitung des Anwendungsbereichs auf landwirtschaftliche Arbeiterinnen ging auf die Empfehlung Nr. 12 der IAO von 1921 zurück.⁹⁴³ Der zeitgenössischen Beurteilung, dass die Verbesserungen des Mutterschutzgesetzes von 1942 eine

⁹³⁶ RGBl. 1927 I, S. 184, 325.

⁹³⁷ Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 64 f.

⁹³⁸ Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 15; Ruhl, Verordnete Unterordnung, S. 61. Jedoch galt der Mutterschutz nicht für Ehefrauen der Landwirte und mithelfende weibliche Familienangehörige, da der Reichsarbeitsminister von der Ermächtigung des § 1 Abs. 2 MuSchG 1942 keinen Gebrauch gemacht hat. Siehe dazu auch König, Die Frau im Recht des Nationalsozialismus, S. 211 f.

⁹³⁹ Çitak, Der Schutz der arbeitenden Frau im deutschen Recht, S. 7; Buchner/Becker, Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 8. Auflage 2008, Einf. Rn. 16; Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 66; Schmalz, Gesetzlicher Mutterschutz gestern und Heute, Gewerkschaftliche Monatshefte 1950, S. 283.

⁹⁴⁰ Buchner/Becker, Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 8. Aufl., 2008, Einf. Rn. 16; Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 66.

⁹⁴¹ Vgl. Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 86; Kranig, Lockung und Zwang, S. 144.

⁹⁴² Schmalz, Gesetzlicher Mutterschutz gestern und Heute, Gewerkschaftliche Monatshefte 1950, S. 283.

⁹⁴³ Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 61.

„konsequente Weiterentwicklung des bisherigen Rechtszustandes“ darstellten, ist daher insoweit durchaus zuzustimmen.⁹⁴⁴

Tatsächlich greift das Argument der Weiterentwicklung nach 1945 jedoch nur mit wesentlichen Einschränkungen und bedarf einer kritischen Hinterfragung. In allen Besatzungszonen wurde der § 7, der die mitunter wichtigste Neuerung zu dem Gesetz von 1927 enthielt, aufgehoben bzw. nicht mehr angewendet. Die bedeutsamste und für den Schutz werdender Mütter und Wöchnerinnen grundlegendste Verbesserung der (Rechts-)Lage war die Gewährung dieses erhöhten Wochengeldes.⁹⁴⁵ Dadurch war es ohne finanzielle Nachteile möglich, für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Niederkunft die Arbeit niederzulegen. Das geringere Wochengeld, das nach 1945 gewährt wurde, konnte diesen Anreiz nicht mehr setzen. Im Gegenteil bestand damit für viele Frauen die gleiche Situation wie auf Grundlage des Gesetzes von 1927. Danach stand den gebärenden Frauen zwar ein Arbeitsverweigerungsrecht zu, es wurde aber aufgrund der beengten wirtschaftlichen Verhältnisse von einer weit überwiegenden Zahl der Frauen gar nicht oder nur kurz vor der Niederkunft in Anspruch genommen.⁹⁴⁶ Das hatte eine Nichtbeachtung bzw. Nichtinanspruchnahme der Beschäftigungsverbote der §§ 2 Abs. 3, 3 Abs. 1 zur Folge. Man kann also eigentlich von einer „effektiven Schlechterstellung der Frau“⁹⁴⁷ sprechen. Auch die geplanten Gesetzesnovellen aus der Besatzungszeit weisen eher darauf hin, dass man die sozialpolitischen Erwägungen nicht für mit dem wirtschaftlichen Wiederaufbau vereinbar hielt. Mit anderen Worten, mussten hier sozialpolitische hinter ökonomischen Erwägungen, wie dem Wiederaufbau zurückstehen.⁹⁴⁸ Im Übrigen ist auch die Differenzierung in Voll- und Mindestschutz ein Rückschritt, vor allem wenn man betrachtet, dass der Mindestschutz des MuSchG 1942 in bedeutenden Punkten hinter dem Schutz des MuSchG 1927 zurückblieb. Letztlich ist das Argument der Weiterentwicklung des Mutterschutzes durch das Gesetz von 1942 grds. durchaus zutreffend, wenn auch nur in einem geringen Ausmaß und nicht für alle Frauen.

[2]. Soziale Erwägungen

Auch der zweite Argumentationsstrang, dass der Mutterschutz auf sozialen Erwägungen beruht, lässt sich nicht prinzipiell abstreiten. Hintergrund für die Mutterschutzgesetzgebung ist der Schutz für Mutter und Kind vor Gefahren und Schädigungen aufgrund der Erwerbstätigkeit der Mutter. Der Kündigungsschutz sichert den Frauen trotz einer schwangerschaftsbedingten Leistungseinschränkung ihre Existenzgrundlage und

⁹⁴⁴ Kranig, Lockung und Zwang, S. 144.

⁹⁴⁵ König, Die Frau im Recht des Nationalsozialismus, S. 214.

⁹⁴⁶ Buchner/Becker, Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 8. Aufl., 2008, Einf. Rn. 16; Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 66; König, Die Frau im Recht des Nationalsozialismus, S. 214. Vgl. auch Schmalz, Gesetzlicher Mutterschutz gestern und Heute, Gewerkschaftliche Monatshefte 1950, S. 283; Schulz, Soziale Sicherung von Frauen und Familien, S. 125, in: Hockerts (Hrsg.), Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit.

⁹⁴⁷ Heilmann, Kommentar zum Mutterschutzgesetz, 1. Aufl. 1984, Einl. Rn. 17.

⁹⁴⁸ Vgl. auch Guinand, Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und die soziale Sicherheit in Europa (1942-1969), S. 87.

schützt sie dadurch vor Belastungen.⁹⁴⁹ Dieser soziale Gedanke ist im MuSchG durchaus verwirklicht. Allerdings ist das Mutterschutzgesetz von 1942 nicht einfach nur ein soziales Gesetz, sondern eben auch ein nationalsozialistisches Gesetz. Das spezifisch nationalsozialistische daran ist gerade, dass es die sozialen Schutzmaßnahmen im vollen Ausmaß nur den deutschen Frauen, deutschen Volkszugehörigen und verbündeten Staatsangehörigen gewährte. Diese Maßnahmen müssen zudem im weiteren ideologischen Zusammenhang des Nationalsozialismus gesehen werden. Hier standen die mutterschützenden Ziele im Dienst einer bevölkerungsbiologischen Politik.⁹⁵⁰ Gelöst von der Anwendungseinschränkung und wenn man den ideologischen Gesetzgebungshintergrund und Gesetzeszweck beiseitelässt, bleibt tatsächlich ein soziales Gesetz übrig.⁹⁵¹

[3]. Fazit

Der gesetzliche Mutterschutz stellte eine wichtige Errungenschaft in der Arbeitsschutzgesetzgebung dar. Ein vollständiger Verzicht auf die Anwendung des Mutterschutzgesetzes von 1942 bis zu einer Neuregelung war auch aus zeitgenössischer Perspektive ganz offenbar keine Option. Die Erkenntnis, dass Frauen kurz vor und nach der Geburt besonders schutzbedürftig sind und dass manche Tätigkeiten für das ungeborene Kind schädlich sind, war keine Erfindung der Nationalsozialisten, sondern Ergebnis einer langen Entwicklung seit dem 19. Jahrhundert. Diese Entwicklungslinie aufgrund der ideologischen Vereinnahmung und Umdeutung durch die Nazis ganz aufzugeben wäre ein Rückschritt gewesen. Durch eine Aufhebung bzw. Nichtanwendung des MuSchG 1942 wäre in diesem Bereich eine erhebliche Lücke entstanden. Da der Wortlaut des Gesetzes keine ausdrückliche NS-Ideologie enthielt und der Vorspruch gem. Art. 1 Abs. III MRG 1 außer Betracht zu bleiben hatte, stellt die Beibehaltung der Regelungen eine pragmatische Lösung dar. Im Übrigen bestand in der Nachkriegszeit auch schon kein vorrangiges Interesse an Arbeitsschutz bzw. neuen Arbeitsschutzgesetzen, da die Sicherung der Grundbedürfnisse im Vordergrund stand.⁹⁵² Die Länder betrieben auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes eine zurückhaltende Rechtsetzung, um die Rechtseinheit bis zur Neuregelung durch den Bundesgesetzgeber zu erhalten und auf diese Art eine Rechtszersplitterung zu vermeiden.⁹⁵³ Eine Anwendung des Gesetzes war folglich unumgänglich, da es eben keine Alternativen für die Richter gab, mit Ausnahme eines Rückgriffs auf die Generalklauseln des BGB. Bei der Anwendung hätte man sich allerdings intensiver mit dem nationalsozialistischen Gehalt des Gesetzes auseinandersetzen müssen. Dass dies unter-

⁹⁴⁹ Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 66. So auch Buchner/Becker, Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 8. Aufl., 2008, Einf. Rn. 5.

⁹⁵⁰ Vgl. Heilmann, Kommentar zum Mutterschutzgesetz, 1. Aufl. 1984, Einl. Rn. 17.

⁹⁵¹ Die Schutzmaßnahmen seien nach zeitgenössischer Ansicht im europäischen Vergleich führend gewesen, siehe Rauecker, Die europäische Bedeutung des neuen deutschen Mutterschutzgesetzes, Die Ortskrankenkasse 1942, S. 183 ff.

⁹⁵² Vgl. Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 220, 235 f.

⁹⁵³ Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 236.

blieben ist, scheint sich aber nicht darauf zurückführen zu lassen, dass der Bestand der Arbeitsrichter das schon bekannte Gesetz gerne weiter angewendet sehen wollte. Denn eine direkte personelle Kontinuität an den erstinstanzlichen Arbeitsgerichten war, wie bereits gezeigt, zum Großteil nicht gegeben. Vielmehr ist es der Rechtsunsicherheit über die Anwendbarkeit von zahlreichen Arbeitsgesetzen aus der nationalsozialistischen Zeit, der Alternativlosigkeit und einer hohen Arbeitsbelastung geschuldet.

dd. Historische Umstände

Gerade im Hinblick auf den beträchtlichen Einsatz von Frauen in der Arbeitswelt nach 1945 (mitunter auch auf Männerarbeitsplätzen), erscheint es sehr überraschend, dass in Bayern und Hessen zusammen nur eine Entscheidung in den Urteilsammlungen gefunden wurde, die das MuSchG anwendete. Ob es also, wie Gescher vorträgt, einen gesetzlichen und durchgehend angewandten Kündigungsschutz für Frauen vor und nach der Entbindung und damit eine sichere und verlässliche Rechtslage gab⁹⁵⁴ ist anhand der gefundenen Ergebnisse so nicht eindeutig zu bejahen. Deutlich tritt allerdings zu Tage, dass das MuSchG nur selten Anwendung fand. Zur weiteren Einordnung dieses Ergebnisses ist daher die Betrachtung der historischen Umstände erforderlich.

[1]. Ernährungssicherung

Für die soziale Situation der Gesamtbevölkerung und damit auch der schwangeren und gebärenden Frauen in der Nachkriegszeit war vor allem die Ernährungssicherung von existentieller Bedeutung. Gemäß Ziff. 1 Kontrollratsbefehl Nr. 3 mussten sich alle weiblichen arbeitsfähigen Personen zwischen 15-50 bei den Arbeitsämtern registrieren lassen. Die Lebensmittelzuteilungen waren an die Vorlage dieses Registrierscheines geknüpft, so dass unbeschäftigte und nicht registrierte Personen den Anspruch auf Lebensmittelkarten gem. Ziff. 9 KRB Nr. 3 verloren. Für diejenigen, die sich nicht selbst versorgen konnten, bedeutete dies schlichtweg zu verhungern.⁹⁵⁵ Dennoch ging die Anzahl der weiblichen Erwerbstätigen in den Westzonen nach dem 2. Weltkrieg auch zurück.⁹⁵⁶ Grund hierfür war, dass Frauen mit Familien sich meist ausschließlich mit der Ernährungssicherung beschäftigten.⁹⁵⁷ Diese bestand vor allem in der Nahrungsmittelbeschaffung (Schwarzmarktgeschäfte, Hamsterfahrten, Schlange stehen für bestimmte Güter) und war in den ersten Nachkriegsjahren mit einem erheblichen Aufwand an Zeit verbunden.⁹⁵⁸ Zudem war in Anbetracht des Lohnstopps eine Erwerbstätigkeit wenig lukrativ und hatte zur Folge auf die wenigen auf Lebensmittelmarken verfügbaren Nahrungsmit-

⁹⁵⁴ Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 81.

⁹⁵⁵ Vgl. Richardi, Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung, S. 51.

⁹⁵⁶ Vgl. Drohsel, Die Lohndiskriminierung der Frauen, S. 40; Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 47 f.; Braun, Mutterschutz in der Bundesrepublik, Entwicklung, Stand, Probleme, Eine sozialpolitische Studie, S. 23; unten Schrievers, Die industrielle Frauenerwerbsarbeit, ihre Entwicklung und ihre Auswirkungen, S. 102ff.; Wagenführ/Brzosniowsky, Deutschland in Zahlen, S. 35.

⁹⁵⁷ Drohsel, Die Lohndiskriminierung der Frauen, S. 40; Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 48.

⁹⁵⁸ Drohsel, Die Lohndiskriminierung der Frauen, S. 40.

tel angewiesen zu sein.⁹⁵⁹ Verfügte man noch über Sachmittel, gab es aufgrund der Inflation zudem keinen ausreichenden Anreiz eine Arbeit aufzunehmen.⁹⁶⁰ Teilweise flüchteten sich Frauen in der unmittelbaren Nachkriegszeit bis zur Währungsreform 1948 wohl auch in eine Schwangerschaft, um auf diese Weise einer drohenden Arbeitsverpflichtung zu entgehen.⁹⁶¹

Die Anzahl erwerbstätiger Frauen nahm erst in den Jahren 1948 und 1949 wieder zu.⁹⁶² Im Jahr 1948 stellten Frauen einen Anteil von 28,6 % der erwerbstätigen Personen dar und im Jahr 1949 sogar 29,4% mit steigender Tendenz in den darauf folgenden Jahren.⁹⁶³ Akute Probleme der Nachkriegszeit waren zu diesem Zeitpunkt einigermaßen behoben, die Währungsreform durchgeführt und bereits viele Männer aus der Kriegsgefangenschaft wieder nach Hause zurückgekehrt. Die Frauen mussten nun nicht mehr hauptsächlich die Ernährung ihrer Familien durch Hamsterfahrten und Schwarzmarktgeschäfte sicherstellen, da sich die Versorgungslage nach der Währungsreform erheblich verbesserte und andererseits dafür aber auch die Lebenshaltungskosten stiegen.⁹⁶⁴ Außerdem waren viele, die zuvor noch von ihren Ersparnissen leben konnten, nach der Währungsreform verarmt und mussten sich daher eine Arbeitsstelle suchen.⁹⁶⁵

Dieser Mitte 1948 einsetzende Prozess erklärt, dass fast alle gefundenen Entscheidungen und auch die veröffentlichten außerhalb von Bayern oder Hessen, meist solche aus den Jahren 1948 bzw. 1949 sind.⁹⁶⁶ Erst durch ein größeres Angebot an männlichen Arbeitskräften waren die Unternehmer nicht mehr auf weibliche Arbeitskräfte angewiesen.

[2]. Keine Kenntnis von Mutterschutzvorschriften und „freiwilliger“ Verzicht

Eine weiterer Aspekt ist der Umstand, dass die Mutterschutzvorschriften, insbesondere der Kündigungsschutz gem. § 6 MuSchG, ganz offenbar nur in geringem Umfang bekannt war.

Im Rahmen eines Erst-Recht-Schlusses im Hinblick auf die Kenntnis der Mutterschutzvorschriften der späteren Bundesgesetzgebung, kann man zu diesem Schluss ge-

⁹⁵⁹ Vgl. Kuhnhenne, Frauenleitbilder und Bildung in der westdeutschen Nachkriegszeit. Analyse am Beispiel der Region Bremen, S. 69.

⁹⁶⁰ Drohsel, Die Lohndiskriminierung der Frauen, S. 40.

⁹⁶¹ Niehuss, Verhinderte Frauenarbeit? Arbeitsschutzmaßnahmen für Frauen in den 1950er Jahren, FS Gerhard A. Ritter, 1994, S. 757.

⁹⁶² Braun, Mutterschutz in der Bundesrepublik, Entwicklung, Stand, Probleme, Eine sozialpolitische Studie, S. 23.

⁹⁶³ Braun, Mutterschutz in der Bundesrepublik, Entwicklung, Stand, Probleme, Eine sozialpolitische Studie, S. 23.

⁹⁶⁴ Allgemein zur Situation nach der Währungsreform, siehe bei Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 84 ff.

⁹⁶⁵ Hamann, „Frauenselbsthilfe“ – Ein Versuch der Arbeitsbeschaffung für bisher nicht erwerbstätige Frauen, Arbeitsblatt 1949, S. 69.

⁹⁶⁶ Eine Darstellung der wesentlichen veröffentlichten Entscheidungen, siehe bei Gescher, Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, S. 74 ff.

langen, da auch die Vorschriften des MuSchG 1952 vielen Frauen nicht geläufig waren.⁹⁶⁷ Mangelnde Kenntnis des Mutterschutzgesetzes und damit die Nichtinanspruchnahme der zustehenden Rechte ist noch bis weit in die 50er Jahre zu beobachten.⁹⁶⁸ Daher ist dies auch für die direkte Nachkriegszeit anzunehmen. Aus Unkenntnis erklärten sich Frauen selbst unter der Geltung des MuSchG von 1952 oftmals einverstanden mit den Kündigungen bzw. kündigten selbständig vor Fristlauf unter Druck des Arbeitgebers.⁹⁶⁹ Weiterhin ist auch davon auszugehen, dass nicht wenige Frauen aus Angst vor einer Kündigung bzw. Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz bewusst auf die ihnen zustehenden Arbeitsschutzmaßnahmen verzichteten.⁹⁷⁰

Nach Wegfall der Leistungen der Versicherung gem. § 7 MuSchG 1942 gab es für die Frauen zudem keinen finanziellen Anreiz mehr die Schutzfristen tatsächlich einzuhalten. Letztlich befanden sie sich zumindest finanziell betrachtet, in derselben Situation wie 1927. Die Folge war ein bewusstes Hinwegsetzen über Mutterschutzvorschriften nicht nur von Unternehmerseite, sondern auch von Seiten der Frauen, um möglichst geringe finanzielle Einbußen zu erleiden.⁹⁷¹ Die Frauen, die auf Ihr Gehalt bzw. auf die Sonderlebensmittelzulagen für Erwerbstätige angewiesen waren, arbeiteten bis kurz vor der Geburt und setzte nach Möglichkeit umgehend danach wieder ein.⁹⁷²

Besonders in der Landwirtschaft ist davon auszugehen, dass die Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes aufgrund einer weit verbreiteten Unkenntnis kaum Anwendung fanden. 1946 waren in der Landwirtschaft 1.518.200 Frauen (ca. 46 %) allein in der amerikanischen Zone tätig.⁹⁷³ Vor 1942 waren in der Landwirtschaft beschäftigte Frauen nicht im sachlichen Geltungsbereich des MuSchG 1927. Das Mutterschutzgesetz von 1942 erweiterte zwar seinen Schutzbereich auf Landarbeiterinnen.⁹⁷⁴ Ausgenommen

⁹⁶⁷ Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 103; Braun, Mutterschutz in der Bundesrepublik, Entwicklung, Stand, Probleme, Eine sozialpolitische Studie, S. 80; Niehuss, Verhinderte Frauenarbeit? Arbeitsschutzmaßnahmen für Frauen in den 1950er Jahren, FS Gerhard A. Ritter, 1994, S. 761. Auch den Arbeitgebern sollen die Schutzvorschriften, gerade wenn sie nur wenige Frauen beschäftigten angeblich nicht bekannt gewesen sein bzw. soll Unklarheit über die daraus resultierenden Pflichten geherrscht haben. Siehe dazu Braun, Mutterschutz in der Bundesrepublik, Entwicklung, Stand, Probleme, Eine sozialpolitische Studie, S. 78 ff.

⁹⁶⁸ Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 103.

⁹⁶⁹ Niehuss, Verhinderte Frauenarbeit? Arbeitsschutzmaßnahmen für Frauen in den 1950er Jahren, FS Gerhard A. Ritter, 1994, S. 760 f.

⁹⁷⁰ Vgl. Niehuss, Verhinderte Frauenarbeit? Arbeitsschutzmaßnahmen für Frauen in den 1950er Jahren, FS Gerhard A. Ritter, 1994, S. 760. Sogar bis in die späten 50er Jahre vgl. Freudhoefer, Die Realisierung des Arbeitsschutzes in der westdeutschen Landwirtschaft, S. 60.

⁹⁷¹ Schulz, Soziale Sicherung von Frauen und Familien, in: Hockerts (Hrsg.), Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit, S. 125. Vgl. auch für die 50er Jahre sogar nach Einführung des MuSchG 1952, Edel, Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, S. 104.

⁹⁷² Vgl. auch unten Schrievers, Die industrielle Frauenerwerbsarbeit, S. 106.

⁹⁷³ Wagenführ/Brzosniowsky, Deutschland in Zahlen, S. 37.

⁹⁷⁴ Schmidt/Bauer, Mutterschutzgesetz, S. 15. Bei Freudhoefer, Die Realisierung des Arbeitsschutzes in der westdeutschen Landwirtschaft, S. 56, erfolgte keine Differenzierung in Landarbeiterinnen und mithelfende Familienangehörige, sondern die pauschale Feststellung, dass in der Landwirtschaft beschäftigte Mütter vom Schutzbereich des MuSchG 1942 ausgeschlossen sind.

blieben aber immer noch Ehefrauen von Landwirten und mithelfende Familienangehörige. Der Reichsarbeitsminister hatte zwar gem. § 1 Abs. 2 MuSchG die Ermächtigung das Gesetz auf diese große Gruppe in der Landwirtschaft beschäftigter Frauen auszuweiten, es wurde allerdings kein Gebrauch davon gemacht.⁹⁷⁵ Für diese Frauen gab es nur eine Regelung bzgl. der Höchstarbeitszeit gem. § 4 MuSchG 1942. Dass sich während der Kriegszeit die Kenntnis der Ausweitung des Mutterschutzgesetzes zumindest auf Landarbeiterinnen durchgesetzt hat und die Schutzmaßnahmen angewandt wurden, muss eher bezweifelt werden, dafür war allein schon die Zeitspanne zwischen 1942 und 1945 zu kurz und zudem herrschte Krieg.⁹⁷⁶ Auch für diese Zeit ist anzunehmen, dass den Landarbeiterinnen und deren landwirtschaftlichen Arbeitgebern die Mutterschutzbestimmungen größtenteils unbekannt waren.⁹⁷⁷ Da folglich anzunehmen ist, dass allein in dem Wirtschaftsgebiet in dem Frauen am zahlreichsten tätig waren, eine Kenntnis der Mutterschutzvorschriften nicht geläufig war, kann es nicht verwundern, dass nur so wenige Urteile gefunden wurden, die das Mutterschutzgesetz tatsächlich anwenden.

Im Übrigen war nach 1945 auch die Überwachung der Einhaltung der Gesetze durch die Gewerbeaufsichtsämter nur schwer kontrollierbar, da diese allein schon mit dem Baugewerbe und den Industriebetrieben gerade aufgrund hohen Personalmangels überlastet waren.⁹⁷⁸ Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine Vielzahl von unterschiedlichen Faktoren dazu führten, dass das Mutterschutzgesetz von 1942 offensichtlich wenig Anwendung fand bzw. wenig in Anspruch genommen wurde.

2. Anwendung des Gesetzes über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz) vom 30.04.1938⁹⁷⁹

Im Folgenden wird nunmehr betrachtet, ob und auf welche Weise das Jugendschutzgesetz vom 30.04.1938 und seine Ausführungsverordnung vom 12.12.1938⁹⁸⁰ nach 1945 Anwendung in der erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsrechtsprechung gefunden hat. Zunächst werden dafür die wesentlichen Regelungen des Gesetzes vorgestellt. Im Anschluss daran erfolgt eine allgemeine Schilderung der gesetzlichen Situation des Jugendarbeitsschutzes nach 1945. Im Weiteren werden die Entscheidungen aus den bayerischen und hessischen Urteilssammlungen, die das Jugendschutzgesetz anwenden, dargestellt. Zuletzt erfolgt ein Vergleich der untersuchten Entscheidungen, eine Stellungnahme in Bezug auf die Entnazifizierung des Gesetzes, Art und Weise der Anwendung und mögliche Erklärungen im Hinblick auf den historischen Kontext.

⁹⁷⁵ Schulz, Soziale Sicherung von Frauen und Familien, in: Hockerts (Hrsg.), Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit, S. 125. König, Die Frau im Recht des Nationalsozialismus, S. 212.

⁹⁷⁶ Vgl. König, Die Frau im Recht des Nationalsozialismus, S. 212.

⁹⁷⁷ Vgl. Freudhoefer, Die Realisierung des Arbeitsschutzes in der westdeutschen Landwirtschaft, S. 59.

⁹⁷⁸ Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 53 f., 62 f.

⁹⁷⁹ RGBl. 1938 I, S. 437.

⁹⁸⁰ RGBl. 1938 I, S. 1777.

a. Normgeschichte

Das Jugendschutzgesetz von 1938 galt Zeitgenossen als nationalsozialistisches Mustergesetz.⁹⁸¹ Als Nachfolgeregelung des Kinderschutzgesetzes von 30.03.1903⁹⁸² fasste es die zuvor in verschiedenen Gesetzen niedergelegten Arbeitsschutzbestimmungen für Jugendliche zum ersten Mal in einem Gesetz zusammen.⁹⁸³ Durch das Gesetz wurde festgelegt, in welchen Grenzen Kinderarbeit erlaubt ist und wie die Arbeitszeit für Jugendliche auszugestalten sei.⁹⁸⁴ Das Gesetz trat gem. § 29 zum 01.01.1939 in Kraft. Die §§ 21, 27 (Urlaub und Ausführungsbestimmungen) traten bereits zum 02.05.1938, dem Tage der Verkündung, in Kraft.⁹⁸⁵

Hintergrund für die Gesetzgebung waren die „Stärkung der Wehrkraft“ und „volksbiologische“ Gründe.⁹⁸⁶ Sinn des Gesetzes war nach zeitgenössischer Anschauung nicht die Verbesserung der Jugendarbeitsschutzvorschriften allein um der Jugend willen, sondern nach dem Grundsatz „Gemeinnutz vor Eigennutz“ seien diese Schutzvorschriften im Interesse des gesamten Volkes als „Volksschutz“ geschaffen worden.⁹⁸⁷

Das Jugendschutzgesetz bestand aus einem Vorspruch und dreißig Paragraphen auf die sich sein Regelungsgehalt erstreckte. Im Weiteren wird zunächst der Vorspruch des Jugendschutzgesetzes und im Anschluss daran die wesentlichsten Regelungen des Gesetzes dargestellt.

aa. Vorspruch

„Jugendschutz ist Volksschutz.

Alle Jugendlichen zu seelisch und körperlich gesunden Volksgenossen zu erziehen, ist völkische Notwendigkeit und nationalsozialistische Pflicht.

Es ist der Wille der Reichsregierung, der deutschen Jugend Schutz und Förderung zuteil werden zu lassen und damit ihre Leistungsfähigkeit zu steigern.

Diesem Ziele dient die Verwirklichung folgender Grundgedanken:

⁹⁸¹ Vgl. Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, S. 145.

⁹⁸² Gesetz betreffend die Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben, RGBl. 1903, S. 113.

⁹⁸³ Amtliche Begründung, RArbBl. 1938 III, S. 112 ff. H. Müller, Die Entwicklung des deutschen Jugendarbeitsschutzrechts, 1939, S. 106, ist der Auffassung, dass das JugSchG eine herausragende gesetzgeberische Leistung des nationalsozialistischen Staates war. Siehe auch Jenss, Zur Entwicklung des Jugendarbeitsschutzes von den Anfängen der Industrialisierung bis zur Gegenwart, S. 113; Nikisch, Arbeitsrecht, 1951, S. 446.

⁹⁸⁴ Nikisch, Arbeitsrecht, 1951, S. 446.

⁹⁸⁵ Rohmer, Arbeitszeitordnung und Jugendschutzgesetz, 5. Aufl., 1939, S. 106.

⁹⁸⁶ „[...] im Interesse der Volksgesundheit und der Wehrhaftmachung des deutschen Volkes“, Amtliche Begründung des Jugendschutzgesetzes zu § 1, RArbBl. 1938 III, S. 116.

Vgl. auch A. Müller, Der Weg zum Jugendschutzgesetz 1938, Das junge Deutschland 1938, S. 254; Jenss, Zur Entwicklung des Jugendarbeitsschutzes von den Anfängen der Industrialisierung bis zur Gegenwart, S. 109 f.

⁹⁸⁷ Vgl. H. Müller, Die Entwicklung des deutschen Jugendarbeitsschutzrechts, 1939, S. 106; Siebert, Grundzüge des deutschen Jugendrechts, 3. Aufl., 1943, S. 78. Grundlegend zu den Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Arbeitsrecht, siehe Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, S. 127 ff.

Kinderarbeit ist grundsätzlich verboten.

Die Jugendlichen werden durch Begrenzung der Arbeitszeit und durch Verbot der Nacharbeit vor übermäßiger Beanspruchung geschützt.

Die zur beruflichen Weiterbildung, zur körperlichen Ertüchtigung, zur Gestaltung der Persönlichkeit und zur staatspolitischen Erziehung notwendige Freizeit wird sichergestellt.

Der Urlaub der Jugendlichen und seine sinnvolle Ausnutzung werden gewährleistet.

Daher hat die Reichsregierung das folgende Gesetz beschlossen, dass hiermit verkündet wird: [...]“

Die Präambel des Jugendschutzgesetzes ist ein weiteres Beispiel für den im Nationalsozialismus häufigen Gebrauch von Präambeln als Mittel um Gesetze ideologisch aufzuladen.⁹⁸⁸ Der Vorspruch sollte nach Siebert „Teil des Gesetzes selbst und damit ebenso wie die Einzelschriften Gesetzesbefehl [sein].“⁹⁸⁹ Im Vorspruch des Jugendschutzgesetzes wird vor allem der völkische Aspekt - Jugendschutz als Volksschutz - besonders betont.

Der Vorspruch im Jugendschutzgesetz vermittele insbesondere den rechtlichen Willen des Gesetzgebers und die tragenden Leitsätze des Gesetzes.⁹⁹⁰ Nationalsozialistische Pflicht war danach die Erziehung der „Jugendlichen zu seelisch und körperlich gesunden Volksgenossen.“ Die Freizeit sollte einerseits mit sportlichen Aktivitäten gefüllt werden, was dem Ziel der Erhaltung der Wehrkraft diene und andererseits auch zur staatspolitischen Erziehung genutzt wurde. Eine freie Freizeit- und Urlaubsgestaltung war nicht vorgesehen. Vielmehr sollten Jugendliche durch die Urlaubsgewährung die Möglichkeit haben an Veranstaltungen und Aufgaben der Hitlerjugend teilnehmen zu können.⁹⁹¹

Kindern und Jugendlichen kam diese Arbeitsschutzgesetzgebung im Hinblick auf den Erhalt der Volksgesundheit, vor allem aber im Interesse der Wehrhaftmachung des deutschen Volkes zugute, wobei aber gleichzeitig im Hinblick auf die Aufrüstung eine hohe Leistungsfähigkeit und Arbeitseinsatz in den Fabriken das Ziel war.⁹⁹² Vorkehrungen zum Arbeitsschutz wurden schließlich getroffen, weil sich die Erkenntnis durchgesetzt hatte, dass nur durch Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes die Produktivität aufrechterhalten und gesteigert werden konnte.⁹⁹³

bb. Wesentlicher Gesetzesinhalt

In § 1 JugSchG war der Geltungsbereich des Gesetzes festgelegt. Das Gesetz galt für Kinder und Jugendliche, die sich in einem Lehr- oder Arbeitsverhältnis oder einem ähnli-

⁹⁸⁸ Vgl. Nunius, Die Vorsprüche in der nationalsozialistischen Gesetzgebung, S. 117.

⁹⁸⁹ Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Aufl., 1944, S. 66 f.

⁹⁹⁰ Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Aufl., 1944, S. 66.

⁹⁹¹ Heinrich, Geschichte des Jugendarbeitsschutzes, Teil 2, SPW 1979, S. 100.

⁹⁹² Aus der Amtlichen Begründung des Jugendschutzgesetzes zu § 1, RArbBl. 1938 III, S. 116; Kremer/Schmidt/Graven, Jugendschutzgesetz, 1938, S. 122.

⁹⁹³ Vgl. Petrick, Zur sozialen Lage der Arbeiterjugend in Deutschland 1933 bis 1939, S. 93.

chen Verhältnis befanden. Als Kind galt demgemäß, wer noch nicht vierzehn Jahre war, als Jugendlicher, wer über vierzehn aber noch nicht achtzehn Jahre alt war. Zu Beginn galt das Jugendschutzgesetz trotz der Präambel, die die Wichtigkeit dieses Gesetzes für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Volkes betonte, nicht nur für deutsche Kinder und Jugendliche, sondern auch für ausländische und jüdische jugendliche Beschäftigte.⁹⁹⁴ Diese Anwendbarkeit wurde damit begründet, dass anders als z.B. im MuSchG 1942, eine unterschiedliche Behandlung nicht ausdrücklich im Gesetz oder der Ausführungsverordnung angeordnet wurde.⁹⁹⁵ Im Laufe des Krieges änderte sich diese Gleichbehandlung von In- und Ausländern und gegenüber jüdischen Jugendlichen.⁹⁹⁶ Eigentlich galt nach wie vor der Grundsatz, dass sich das Recht des Arbeitsschutzes nach dem Recht des Arbeitsortes richtete, demzufolge also deutsches Recht für im Inland Beschäftigte und damit das Jugendschutzgesetz auch für ausländische Jugendliche, die im Inland beschäftigt waren, galt.⁹⁹⁷ Von diesem Grundsatz wurden während des Krieges allerdings mehrere Ausnahmen bestimmt.

Nach Erlass der Anordnung des Reichsarbeitsministers über die arbeitsrechtliche Behandlung von polnischen Beschäftigten vom 05.10.1941⁹⁹⁸ fand für polnische Jugendliche das Jugendschutzgesetz keine Anwendung mehr.⁹⁹⁹ Für diese galten gem. § 14 der Anordnung nur noch die Bestimmungen des Dritten Abschnitts der Arbeitszeitordnung vom 30.04.1938¹⁰⁰⁰ über den erhöhten Arbeitsschutz von weiblichen Beschäftigten.¹⁰⁰¹ Ebenfalls 1941 erging die VO über die Beschäftigung der Juden vom 03.10.1941¹⁰⁰² und ihre Durchführungsverordnung vom 31.10.1941¹⁰⁰³. Ab diesem Zeitpunkt war für jüdische Jugendliche gem. § 14 der DV ebenfalls nicht mehr das Jugendschutzgesetz, sondern nur mehr die Arbeitszeitordnung vom 30.04.1938¹⁰⁰⁴ anwendbar, wobei auch hier für männliche Jugendliche dessen Abschnitt 3 sinngemäß galt.¹⁰⁰⁵ Eine weitere Einschränkung des Anwendungsbereichs des Jugendschutzgesetzes erfolgte durch die VO über die Einsatzbedingungen der Ostarbeiter vom 30.06.1942.¹⁰⁰⁶ Gem. § 2 der VO standen Ostarbeiter in einem Beschäftigungsverhältnis eigener Art. Infolgedessen fanden die arbeitsrechtlichen und arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen nur insoweit Anwendung, als dies be-

⁹⁹⁴ Vgl. Kremer/Schmidt/Greven, Jugendschutzgesetz, 1938, S. 26; Rohmer, Arbeitszeitordnung und Jugendschutzgesetz, 5. Aufl., 1939, S. 110.

⁹⁹⁵ Vgl. Rohmer, Arbeitszeitordnung und Jugendschutzgesetz, 5. Aufl., 1939, S. 110.

⁹⁹⁶ Vgl. Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Aufl. 1944, S. 108 f.

⁹⁹⁷ Vgl. Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Aufl. 1944, S. 639 ff.

⁹⁹⁸ RAnz. 1941 Nr. 235 = RArbBl. 1941 I, S. 448 ff. Siehe auch Erlass des RAM vom 02.02.1942, RArbBl. 1942 I, S. 59.

⁹⁹⁹ Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Aufl. 1944, S. 650.

¹⁰⁰⁰ RGBl. 1938 I, S. 447.

¹⁰⁰¹ Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Aufl. 1944, S. 650.

¹⁰⁰² RGBl. 1941 I, S. 675.

¹⁰⁰³ RGBl. 1941 I, S. 681.

¹⁰⁰⁴ RGBl. 1938 I, S. 447.

¹⁰⁰⁵ Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Aufl. 1944, S. 655.

¹⁰⁰⁶ RGBl. 1942 I, S. 419.

sonders bestimmt war (§ 2). Mangels einer solchen Bestimmung war demgemäß das Jugendschutzgesetz auch nicht für jugendliche Ostarbeiter anwendbar.¹⁰⁰⁷

Durch § 2 wurde der Geltungsbereich des Gesetzes sachlich eingegrenzt. Wegen der Eigenart der Arbeitsbedingungen wurden Beschäftigte in der Hauswirtschaft, Landwirtschaft¹⁰⁰⁸ und Fischerei¹⁰⁰⁹ nicht in den Schutzbereich des Jugendschutzgesetzes einbezogen. Außerdem galt es (bis auf die Regelung in § 20 über gefährliche Arbeiten) nicht für bis zum dritten Grad mit dem Unternehmer bzw. dessen Ehegatten beschäftigte verwandte Jugendliche (Familienbetriebe). Ein grundsätzliches Verbot der Kinderarbeit und zulässige Ausnahmen waren im zweiten Abschnitt geregelt (§§ 4-6). Hauptteil des Gesetzes waren die Regelungen über die Arbeitszeit von Jugendlichen im dritten Abschnitt. Die normale tägliche Arbeitszeit betrug demnach acht Stunden und die wöchentliche Höchstarbeitszeit achtundvierzig Stunden. Doch auch hier waren diverse Ausnahmen vorgesehen. Eine Arbeitszeit bis zu zehn Stunden täglich und vierundfünfzig in der Woche war unter besonderen Umständen, die der Ausbildung der Jugendlichen dienten, möglich.¹⁰¹⁰ Ruhepausen, die während der Arbeitszeit und nach einem Arbeitstag eingehalten werden mussten, wurden festgelegt. Wesentlichster Fortschritt war der Urlaubsanspruch. § 21 JuSchG ordnete einen grundsätzlichen Urlaubsanspruch für Jugendliche in Höhe von zwölf bis zu fünfzehn Tagen pro Jahr an. Diese Regelung stellte den Anfang der privatwirtschaftlichen Urlaubsgesetzgebung¹⁰¹¹ dar, denn zuvor war der Urlaub vor allem in Tarifordnungen bzw. -verträgen geregelt.¹⁰¹² Eine Erhöhung desurlaubes war bis auf 18 Tage jährlich möglich, sofern der Jugendliche mind. zehn Tage an einer Fahrt bzw. Lager der Hitlerjugend teilnahm. Hier zeigt sich ein weiteres Mal der erzieherische Aspekt, der mit der Urlaubsregelung des Jugendschutzgesetzes verfolgt wurde.¹⁰¹³ Denn nur durch diese Urlaubsgewährung konnte die Teilnahme an der Jugenddienstpflicht der HJ und damit eine frühzeitige ideologische Schulung gewährleistet werden.¹⁰¹⁴ Mittels der Jugendurlaubsverordnung vom 15.06.1939¹⁰¹⁵ wurden die Urlaubs-

¹⁰⁰⁷ Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Aufl. 1944, S. 653.

¹⁰⁰⁸ Inklusiv Gartenbau, Weinbau, der Imkerei, Forstwirtschaft, Jagd und Tierzucht.

¹⁰⁰⁹ Außerdem nicht Beschäftigte in der See- und Binnenschifffahrt, Flößerei und Luftfahrt.

¹⁰¹⁰ So auch Jenss, Zur Entwicklung des Jugendarbeitsschutzes von den Anfängen der Industrialisierung bis zur Gegenwart, S. 114.

¹⁰¹¹ Im Beamtenrecht gab es vorher schon einen gesetzlichen Erholungsurlaub gem. § 14 Reichsbeamtengesetz und auch in diversen Länderbeamtengesetzen, siehe dazu Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 79.

¹⁰¹² Vgl. Molitor/Volmer, Jugendarbeitsschutzgesetz, 1961, S. 37; Dissinger, Die Urlaubsfrage in der privaten Wirtschaft der Westzonen seit 1945, RdA 1949, S. 169 ff.; Richardi, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 173; Wiesenecker, Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, S. 80; Deister, Handbuch des Urlaubsrechts, 11. Aufl. 2000, S. 17; Streich, Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone, S. 108.

¹⁰¹³ Vgl. auch Heinrich, Geschichte des Jugendarbeitsschutzes, Teil 2, SPW 1979, S. 100 f.

¹⁰¹⁴ Vgl. Petrick, Zur sozialen Lage der Arbeiterjugend in Deutschland 1933 bis 1939, S. 94.

¹⁰¹⁵ RGBl. 1939 I, S. 1029.

bestimmungen des § 21 JugSchG für in Haus- und Landwirtschaft beschäftigte Jugendliche für anwendbar erklärt.

Im vierten Abschnitt (§§ 23-30) waren weiterhin noch Durchführungsvorschriften aufgeführt – unter anderem § 24 – der Strafe und Zwangsmaßnahmen bei nicht Einhaltung des Gesetzes androhte.

Einige der Regelungen waren als Gemeinwohlformeln ausgestaltet, z.B. §§ 11, 17 Abs. 4, 28 Abs. 1 Ziff. 3 JuSchG.¹⁰¹⁶ Gemeinwohlformeln wurden ab 1933 vermehrt in die Gesetze eingefügt und „[...] als Einbruchstellen für wirtschaftliche, politische oder weltanschauliche Daten in den Bezirk des Rechts bezeichnet [...]“.“¹⁰¹⁷ Im Arbeitsschutzrecht dienten sie als Grundlage sich über bestehende arbeitsschützende Regelungen hinwegzusetzen.¹⁰¹⁸ Eine Überschreitung der normalen Arbeitszeit war z.B. gem. § 11 Ziff. 2 JugSchG dann möglich wenn „dringende Gründe des Gemeinwohls“, insbesondere zur Ausbildung der Jugendlichen, die Mehrarbeit erfordern würden. Zwingend war grds. auch, dass Jugendliche an Sonnabenden und Feiertagen nur bis 14 Uhr arbeiten durften (§ 17 Abs. 1).¹⁰¹⁹ Jedoch durfte auch davon aus dringenden Gründen des Gemeinwohls abgewichen werden. Eine Ausnahme von dem grundsätzlichen Verbot der Nacharbeit (§ 16 Abs. 1) für Jugendliche war ebenfalls gem. § 28 Abs. 1 Ziff. 3 vorgesehen, sofern das Gemeinwohl, die Gefahr des Verderbens von Rohstoffen oder Lebensmitteln, oder die Rücksicht auf die Heranbildung eines geeigneten Nachwuchses, dies erfordere.

Die Ausfüllung dieser Gemeinwohlformeln ergibt sich bereits aus dem Gesetzestext und soll oftmals dem Ausbildungsinteresse dienen.¹⁰²⁰ Mit Beginn des Krieges allerdings verlor dieser Grund an Bedeutung und wurde stattdessen zunehmend durch staats- bzw. volkspolitische Gründe, z.B. Arbeiten zur Umsetzung des Vierjahresplanes und nicht aufschiebbare Forderungen der Landesverteidigung, ersetzt.¹⁰²¹

Bereits vor vollständigem Inkrafttreten des Gesetzes ergingen Verordnungen, die aufgrund der Aufrüstung Ausnahmen von den Regelungen des JugSchG für jugendliche Beschäftigte in einigen Bereichen vorsahen. Zu nennen wären hier die Verordnung über die Beschäftigung Jugendlicher in der Eisen schaffenden Industrie vom 23.12.1938,¹⁰²² die Glashüttenverordnung vom 23.12.1938¹⁰²³ und für den Bergbau die Verordnung über die Beschäftigung Jugendlicher in bergbaulichen Betrieben vom 20.01.1939.¹⁰²⁴ Zudem ergingen während des Krieges weitere Verordnungen und Erlasse, die das Jugendschutz-

¹⁰¹⁶ Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, S. 145.

¹⁰¹⁷ Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, S. 9.

¹⁰¹⁸ Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, S. 145 f.

¹⁰¹⁹ Vgl. Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Aufl. 1944, S. 363.

¹⁰²⁰ Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, S. 145 f.

¹⁰²¹ Stolleis, Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, S. 146. Vgl. auch Rohmer, Arbeitszeitordnung und Jugendschutzgesetz, 5. Aufl. 1939, S. 144; Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Aufl. 1944, S. 294;

¹⁰²² RGBl. 1938 I, S. 1932.

¹⁰²³ RGBl. 1938 I, S. 1961.

¹⁰²⁴ RGBl. 1939 I, S. 97.

recht kriegsbedingt einschränkten.¹⁰²⁵ Die ArbÄndVO vom 01.09.1939, die Anordnung des Reichsarbeitsministers betreffend Ausnahmen vom Arbeitsschutz vom 11.09.1939,¹⁰²⁶ die Verordnung über den Arbeitsschutz vom 12.12.1939,¹⁰²⁷ den Erlass des Reichsarbeitsministers betreffend die VO über den Arbeitsschutz vom 12.12.1939¹⁰²⁸ um nur einige der wichtigsten zu nennen.¹⁰²⁹ Durch die Kriegswirtschaftsverordnung vom 04.09.1939¹⁰³⁰ wurde eine Urlaubssperre gem. § 19 angeordnet, so dass bis zur Aufhebung der Sperre mit Wirkung zum 15.02.1940, kein Urlaubsanspruch geltend gemacht werden konnte.¹⁰³¹ Man kommt nicht umhin festzustellen, dass das Jugendschutzgesetz schon vor Inkrafttreten für einen Großteil von Jugendlichen nicht mehr anwendbar und durch Ausnahmenvorschriften der Jugendarbeitsschutz weitestgehend beseitigt war.¹⁰³²

cc. Nach 1945

Das Jugendschutzgesetz vom 30.04.1938 wurde nach 1945 nicht offiziell aufgehoben und beanspruchte in den Westzonen somit grundsätzlich Gültigkeit.¹⁰³³ Wobei die verwaltungsmäßige Durchführung des Gesetzes nach Molitor/Volmer auch nach der Kapitulation und dem beginnenden Wiederaufbau zunächst noch eingestellt war.¹⁰³⁴

Bereits kurz nach dem Zusammenbruch im Jahr 1945 wurden von den neuentstandenen Gewerkschaften Forderungen für eine Neugestaltung des Jugendarbeitsschutzes vorgebracht.¹⁰³⁵ Auf Länderebene wurde als erstes in Niedersachsen ein neues Jugendschutzgesetz vom 09.12.1948¹⁰³⁶ erlassen.¹⁰³⁷ Dieses niedersächsische Jugendarbeitsschutzgesetz trat zwar am 01.09.1949 in Kraft.¹⁰³⁸ Eine tatsächliche Durchführung scheiterte aller-

¹⁰²⁵ Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Auflage, 1944, S. 108.

¹⁰²⁶ RArbBl. 1939 III, S. 293.

¹⁰²⁷ RGBl. 1939 I, S. 2403.

¹⁰²⁸ RArbBl. 1939 III, S. 380.

¹⁰²⁹ Siehe bei Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Aufl., 1944, S. 108.

¹⁰³⁰ RGBl. 1939 I, S. 1609.

¹⁰³¹ Ihmels, Das Recht auf Urlaub, S. 42.

¹⁰³² Jenss, Zur Entwicklung des Jugendarbeitsschutzes von den Anfängen der Industrialisierung bis zur Gegenwart, S. 116; Molitor/Volmer, Jugendarbeitsschutzgesetz, 1961, S. 37. A.A. Siebert, Jugendschutzgesetz, 2. Aufl., 1944, S. 107 f., demzufolge war trotz der zahlreichen Ausnahmen vom Jugendschutzgesetz das Grundgefüge nicht erschüttert.

¹⁰³³ Leydecker, Das Jugendschutzrecht, BlStSozAr 1948, S. 93.

¹⁰³⁴ Molitor/Volmer, Jugendarbeitsschutzgesetz, 1961, S. 37.

¹⁰³⁵ Vgl. Jenss, Zur Entwicklung des Jugendarbeitsschutzes von den Anfängen der Industrialisierung bis zur Gegenwart, S. 122; Theuerkauf, Arbeitsschutz für Jugendliche und Kinder, RdA 1949, S. 409.

¹⁰³⁶ Nds. GVBl. 1948, S. 179.

¹⁰³⁷ Eine inhaltliche Kurzdarstellung des Gesetzes siehe bei Theuerkauf, Arbeitsschutz für Jugendliche und Kinder, RdA 1949, S. 409 f.

¹⁰³⁸ Ditzmann, Für und wider ein neues Jugendschutzgesetz, Wirtschaft und Berufserziehung 1955, S. 226; Wienhold, Arbeitsschutz, in: Schulz (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 3, S. 252 (Fn. 196).

dings, da entsprechend eines Beschlusses der Landesregierung Überschreitungen dieses Gesetzes stets als Bagatelldfälle behandelt werden sollten.¹⁰³⁹

In Württemberg-Hohenzollern wurde das Jugendschutzgesetz von 1938 durch das Gesetz vom 06.08.1948¹⁰⁴⁰ in einigen Bereichen neu gefasst.¹⁰⁴¹ Auch in der Sowjetischen Besatzungszone erging mit der Verordnung vom 13.10.1947 eine Neuregelung zum Jugendarbeitsschutz.¹⁰⁴² Pläne zu einer Neuregelung gab es außerdem in Berlin und im Saarland.¹⁰⁴³ Umsetzung fanden diese Pläne in der Berliner Verordnung zum Jugendschutzgesetz vom 25.11.1949,¹⁰⁴⁴ die das Jugendschutzgesetz von 1938 modifizierte, dem Saarländischen Jugendarbeitsschutzgesetz (Regelung der Arbeitszeit der Jugendlichen und der in Ausnahmefällen beschäftigten Kinder) vom 07.12.1949¹⁰⁴⁵ und der ersten Ausführungsverordnung zum Saarländischen Jugendarbeitsschutzgesetz vom 10.03.1951.¹⁰⁴⁶ Wie deutlich wird, trat nach 1945 eine erhebliche Rechtszersplitterung ein, da manche Länder ein neues Gesetz für ihr Gebiet erließen, während andere das Gesetz von 1938 weiter anwendeten.

Des Weiteren wurde eine der wichtigsten Regelungen des JuSchG, der Urlaubsanspruch, nach 1945 für alle Arbeitnehmer, eingeschlossen jugendliche Arbeitnehmer, in Landesurlaubsgesetzen geregelt.¹⁰⁴⁷ In Bayern erging das Gesetz zur Regelung des Jahresurlaubs für Arbeitnehmer gem. Art. 174 der Bayerischen Verfassung vom 27.08.1948¹⁰⁴⁸ und in Hessen das Urlaubsgesetz vom 29.05.1947 (Gesetz gem. Art. 34 der Verfassung des Landes Hessen).¹⁰⁴⁹ Aufgrund dieser Länderurlaubsgesetze war der § 21 JuSchG teilweise aufgehoben, abgeändert oder galt weiter.¹⁰⁵⁰ Jugendlichen Arbeitnehmern stand demgemäß in Bayern und Hessen fortan ein Anspruch von vierundzwanzig Urlaubstagen¹⁰⁵¹ zu, statt je nach Alter zwischen zwölf und achtzehn Tagen gem. § 21 Abs. 2 JugSchG. Im Rahmen der Neuregelung in Niedersachsen wurde § 21 JugSchG 1938 als § 23 dieser Regelung fortgeführt.¹⁰⁵²

¹⁰³⁹ Dittmann, Für und wider ein neues Jugendschutzgesetz, *Wirtschaft und Berufserziehung* 1955, S. 226; Jense, Zur Entwicklung des Jugendarbeitsschutzes von den Anfängen der Industrialisierung bis zur Gegenwart, S. 127 f.; Wienhold, Arbeitsschutz, in: Schulz (Hrsg.), *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945*, Bd. 3, S. 252 (Fn. 196).

¹⁰⁴⁰ RegBl. Württemberg-Hohenzollern 1948, S. 103.

¹⁰⁴¹ Nikisch, *Arbeitsrecht*, 1951, S. 447; Theuerkauf, *Arbeitsschutz für Jugendliche und Kinder*, RdA 1949, S. 409.

¹⁰⁴² Eingehend Leydecker, *Das Jugendschutzrecht*, BStSozAr 1948, S. 94 f.

¹⁰⁴³ Theuerkauf, *Arbeitsschutz für Jugendliche und Kinder*, RdA 1949, S. 409.

¹⁰⁴⁴ *Verordnungsblatt für Groß-Berlin* 1949, S. 446.

¹⁰⁴⁵ *AmtsBl. des Saarlandes* 1950, S. 69.

¹⁰⁴⁶ *AmtsBl. des Saarlandes* 1951, S. 549.

¹⁰⁴⁷ Hümmerich/Boecken/Düwell, *Arbeitsrecht*, 2. Aufl. 2010, § 1 Rn. 2 BurlG.

¹⁰⁴⁸ GVBl. 1948, S. 159. Vgl. zum Urlaubsrecht in Bayern Rühl, *Der Jahresurlaub des Arbeitnehmers als Grundrecht und seine Ausgestaltung durch das bayerische Urlaubsgesetz*, S. 62 ff.

¹⁰⁴⁹ GVBl. 1947, S. 33.

¹⁰⁵⁰ Neumann/Fenski/Kühn, *Bundesurlaubsgesetz*, 11. Aufl. 2016, Einl. Rn. 14.

¹⁰⁵¹ Siehe Art. 3 Abs. 1 Bayerisches UrlG und § 2 Abs. 2 hess. UrlG.

¹⁰⁵² Neumann/Fenski/Kühn, *Bundesurlaubsgesetz*, 11. Aufl. 2016, Einl. Rn. 14.

Die Einstufung des Jugendschutzgesetzes als dringliches Gesetz zur Neuregelung erfolgte im Jahr 1950.¹⁰⁵³ Am 26.04.1951 erging schließlich der Auftrag des ersten Bundestages an die Bundesregierung ein neues Jugendarbeitsschutzgesetz zu entwerfen.¹⁰⁵⁴ Hintergrund für die Planung einer bundeseinheitlichen Regelung war das „[...] Nichtfunktionieren des niedersächsischen Jugendarbeitsschutzgesetzes [...]“.¹⁰⁵⁵ Denn, wie bereits erwähnt, war dieses Gesetz zwar ab dem 01.09.1949 in Kraft, wurde aber nicht durchgeführt und Überschreitungen des Gesetzes nicht geahndet.¹⁰⁵⁶ Der Jugendarbeitsschutz in der Nachkriegszeit und der frühen Bundesrepublik sollte v.a. auch die Wirtschaft nicht behindern.¹⁰⁵⁷

Der § 5 ArbÄndVO, aufgrund dessen mit Genehmigung der höheren Verwaltungsbehörde das Jugendschutzgesetz für einzelne Betriebe ganz oder teilweise außer Kraft gesetzt wurde, wurde erst mit dem Gesetz über die Aufhebung von Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes vom 21.03.1952¹⁰⁵⁸ auf Bundesebene aufgehoben, sofern nicht schon die Landesgesetze dies bereits aufgehoben haben.¹⁰⁵⁹

Während Gesetze zum Schutz der Moral und Sittlichkeit der Jugendlichen schon in der ersten Legislaturperiode der Bundesrepublik verabschiedet wurden, erfolgte eine Neuregelung des Jugendarbeitsschutzes auf Bundesebene und damit Aufhebung des Jugendschutzgesetzes von 1938, schließlich erst ca. zehn Jahre später durch das Jugendarbeitsschutzgesetz vom 09.08.1960^{1060, 1061}. Damit war ab diesem Zeitpunkt die Rechtszersplitterung des Jugendarbeitsschutzes im Gebiet der Bundesrepublik beseitigt. Die Sittlichkeit und Moral der Jugendlichen war in der Nachkriegszeit, wie Heinrich es ausdrückt, von größerer Bedeutung als der Jugendarbeitsschutz.¹⁰⁶²

¹⁰⁵³ Wienhold, Arbeitsschutz, in: Schulz (Hrsg.) Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 3, S. 252. Auerbach, Dringliche Aufgaben der Bundesgesetzgebung auf dem Gebiete des sozialen Rechts, RdA 1949, S. 403; o.V., Bundesgebiet: Sofort- und Dringliche Sozialgesetze, RdA 1950, S. 71.

¹⁰⁵⁴ Ditlmann, Für und wider ein neues Jugendarbeitsschutzgesetz, Wirtschaft und Berufserziehung 1955, S. 223.

¹⁰⁵⁵ Ditlmann, Für und wider ein neues Jugendarbeitsschutzgesetz, Wirtschaft und Berufserziehung 1955, S. 223.

¹⁰⁵⁶ Ditlmann, Für und wider ein neues Jugendarbeitsschutzgesetz, Wirtschaft und Berufserziehung 1955, S. 226; Jenss, Zur Entwicklung des Jugendarbeitsschutzes von den Anfängen der Industrialisierung bis zur Gegenwart, S. 127.

¹⁰⁵⁷ Ditlmann, Für und wider ein neues Jugendarbeitsschutzgesetz, Wirtschaft und Berufserziehung 1955, S. 224.

¹⁰⁵⁸ BGBl. 1952 I, S. 146.

¹⁰⁵⁹ Molitor/Volmer, Jugendarbeitsschutzgesetz, 1961, S. 37.

¹⁰⁶⁰ BGBl. 1960 I, S. 665. Dieses basierte im Wesentlichen auf den Regelungen des Niedersächsischen Jugendarbeitsschutzgesetzes, vgl. Molitor/Volmer, Jugendarbeitsschutzgesetz, 1961, S. 38.

¹⁰⁶¹ Jenss, Zur Entwicklung des Jugendarbeitsschutzes von den Anfängen der Industrialisierung bis zur Gegenwart, S. 121; Molitor/Volmer, Jugendarbeitsschutzgesetz, 1961, S. 39.

¹⁰⁶² Heinrich, Geschichte des Jugendarbeitsschutzes, Teil 2, SPW 1979, S. 104.

b. Bayern

Im Rahmen der Auswertung der Urteile des Arbeitsgerichts München und auch bei der Sichtung der veröffentlichten Rechtsprechung, wurden keine Urteile gefunden, die das JuSchG anwenden.

c. Hessen

Im Folgenden werden die Entscheidungen der hessischen Arbeitsgerichte dargestellt, die sich mit dem Jugendschutzgesetz von 1938 beschäftigen oder zumindest in Zusammenhang mit dem Regelungsbereich des Jugendschutzgesetzes stehen. Im gesamten hessischen Bestand gab es nur 1 Endurteil zu diesem Themengebiet.

aa. Az. A 209/48 ArbG Offenbach vom 13.10.1948¹⁰⁶³

In der ersten hier darzustellenden Entscheidung des ArbG Offenbach liegt keine Begründung des Gerichts vor, da es sich um ein Versäumnisurteil handelte. Allerdings kann man den Streitgegenstand und das rechtliche Vorbringen der vorhandenen Klageschrift entnehmen. Der Anspruch der Klägerin war in dieser Streitigkeit auf Weiterzahlung des Lohns während der Berufsschulzeit gem. § 8 Ziff. 2 JugSchG gerichtet. Das Gericht befand die Klageschrift und die vorgetragene Rechtsansicht für schlüssig und entschied zu Gunsten der Klägerin.

bb. Az. A 210/48 ArbG Limburg vom 27.10.1948¹⁰⁶⁴

In der Entscheidung vom 27.10.1948 gab es mehrere Streitgegenstände. Zum einen verlangt die Klägerin, vertreten durch ihren Vater als gesetzlichen Vertreter, Zahlung der rückständigen Erziehungsbeihilfe aus dem Lehrlingsvertrag, zum anderen Zahlung für nicht gewährten Urlaub und darüber hinaus Schadenersatz. Eingegangen wird hier allerdings nur auf den Urlaubsanspruch. Im Rahmen der Prüfung des geltend gemachten Anspruches auf Abgeltung nicht gewährten Urlaubs, wurde vom Gericht klargestellt, dass sich dieser unbestritten für die Klägerin „auf Grund der Bestimmungen des § 2 Ziff. 2 des Hess. Urlaubsgesetzes vom 29.05.1947 für das Urlaubsjahr 1948 [...] auf bezahlten Urlaub von mindestens vierundzwanzig Tagen [beläuft].“ Nachdem bereits elf Tage gewährt worden seien, bestünde noch Anspruch auf Gewährung von dreizehn Urlaubstagen. Es wurde nicht geprüft, ob die Klägerin die gesetzlich erforderliche Wartezeit erfüllt hatte und nach welchem Gesetz sich diese berechnete.

Grundsätzlich wären zum damaligen Zeitpunkt in Hessen zwei Möglichkeiten in Betracht gekommen diese Wartezeit zu berechnen. Die eine entsprechend dem § 21 Abs. 1 JugSchG bzw. den Ausführungen zu § 21 der Ausführungsverordnung des Jugendschutzgesetzes. Danach war die Wartezeit erfüllt, wenn der Jugendliche in dem jeweiligen Kalenderjahr mind. drei Monate in einem Lehr- oder Arbeitsverhältnis ununterbrochen beschäftigt war. Für gewisse Gewerbebezüge, wie z.B. das Baugewerbe, waren

¹⁰⁶³ HStAD H 16 Offenbach Nr. 3.

¹⁰⁶⁴ HHStAW Abt. 906 Nr. 19.

entsprechend den Ausführungen zu § 21 in der AusfVO des JugSchG für die Berechnung allerdings Regelungen in den jeweiligen Tarifordnungen maßgeblich, die mitunter abweichen konnten. Für das Jahr in welchem der Jugendliche sein 18. Lebensjahr vollendete, musste der Jugendliche drei Monate vor seinem Geburtstag ununterbrochen im Betrieb gearbeitet haben, um noch in den Genuss des Urlaubsanspruchs für Jugendliche zu kommen.

Die andere Möglichkeit war die Berechnung der Wartefrist entsprechend dem hessischen Urlaubsgesetz. Gem. § 3 Abs. 1 hess. UrlG sollte die Wartezeit nach den Regelungen in Tarifverträgen oder Vereinbarungen mit der gesetzlichen Betriebsvertretung berechnet werden. Sofern in diesen aber keine Regelung über die Wartezeit enthalten war, entstand der Urlaubsanspruch erst nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Zugehörigkeit zum gleichen Betriebe, gem. § 3 Abs. 3 hess. UrlG.

Es ist vorliegend davon auszugehen, dass die Klägerin im Jahr 1948 das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. Andernfalls würde ihr freilich kein Anspruch in Höhe von vierundzwanzig Tagen zustehen, gem. § 2 Ziff. 2 hess. Urlaubsgesetz. Für das Gericht war dieser Anspruch unbestritten. Die Wartezeit von § 21 JugSchG war eingehalten, da die Klägerin im Kalenderjahr vom 01.01.1948 bis jedenfalls 25.07.1948 beschäftigt war. Die Drei-Monats-Frist war damit erfüllt. Die Wartefrist war ebenfalls nach den Vorgaben des hess. UrlG erfüllt.¹⁰⁶⁵ Denn die Klägerin war insgesamt mehr als sechs Monate im Betrieb beschäftigt, da sie ihre Ausbildung am 15.11.1947 begann. Beide Berechnungsmethoden würden vorliegend zu demselben Ergebnis führen, nachdem aber lediglich auf das hess. UrlG Bezug genommen wurde, ist es wahrscheinlicher, dass das JugSchG nicht zur Berechnung der Wartezeit angewendet wurde.

cc. Az. A 788/49 ArbG Offenbach vom 16.12.1949 und Az. II LA 7/50 LAG Frankfurt a.M. vom 15.03.1950¹⁰⁶⁶

[1]. Az. A 788/49 ArbG Offenbach vom 16.12.1949

Gegenstand dieser arbeitsgerichtlichen Streitigkeit war eine Klage auf Zahlung der Urlaubsvergütung. Der Kläger war bei der Beklagten von August des Jahres 1948 bis Ende September des Jahres 1949 tätig. Sein achtzehntes Lebensjahr vollendete er im März des Jahres 1949. Im Jahr 1948 wurde dem Kläger ein Erholungsurlaub von seinem früheren Arbeitsgeber gemäß den Vorschriften des Jugendschutzgesetzes vom 30.04.1938 i.V.m. dem hessischen Urlaubsgesetz vom 29.05.1947 als jugendlichem Arbeiter in Höhe von vierundzwanzig Tagen ausbezahlt. Für das Jahr 1949 wurde von dem Kläger ein gleichhoher Urlaubsanspruch geltend gemacht. Allerdings wurden ihm nur zwölf Tage gewährt und bezahlt. Dagegen setzte sich der Kläger zur Wehr. Die Beklagte begründete ihre Ablehnung mit den Erläuterungen zu § 21 JugSchG in der Ausführungsverordnung des Jugendschutzgesetzes vom 12.12.1938. Demnach stünde einem Jugendlichen in dem Jahr in dem er sein achtzehntes Lebensjahr vollendet nur dann ein Urlaubsan-

¹⁰⁶⁵ Spezielle Regelungen in einem Tarifvertrag sind vorliegend nicht ersichtlich.

¹⁰⁶⁶ HStAD H 16 Offenbach H16 Nr. 5.

spruch gem. § 21 zu, sofern er in diesem Jahr länger als drei Monate als Jugendlicher im Betrieb tätig war.

Das Gericht prüfte im Folgenden, ob das Jugendschutzgesetz bzw. das hessische Urlaubsgesetz angewendet werden musste. Gem. § 21 JugSchG war festgelegt, dass die Mindesturlaubsdauer für Jugendliche unter sechzehn Jahren fünfzehn und für Jugendliche über sechzehn Jahre zwölf Werktage betrage. § 2 des hessischen Urlaubsgesetzes setzte für Jugendliche unter achtzehn Jahren allerdings einen Urlaubsanspruch in Höhe von vierundzwanzig Tagen fest. Diese Abweichung veranlasste das Gericht zu folgender Annahme:

„Damit hat man bewusst die Paragraphen des Jugendschutzgesetzes und seiner Ausführungsverordnung hinsichtlich der Urlaubsdauer außer Kraft gesetzt, in dem man im Hess. Urlaubsgesetz eine günstigere Regelung schuf. Die gleiche Außerkraftsetzung des Jugendschutzgesetzes kann auch bezüglich der Wartezeit gefolgert werden, selbst wenn das Ergebnis zu einer Schlechterstellung der Jugendlichen gegenüber der bisherigen Regelung führt.“

Begründet wurde diese Ansicht mit dem Wortlaut von § 7 hess. UrlG nach dem alle Bestimmungen des früheren Urlaubsrechts, die mit diesem Gesetz in Widerspruch stehen, außer Kraft getreten seien.

Demzufolge müsse als Wartezeit für Jugendliche bis zur Vollendung des achtzehnten Lebensjahres gem. § 3 hess. UrlG eine sechsmonatige, ununterbrochene Betriebszugehörigkeit gegeben sein, außer es wäre durch Tarifverträge oder ähnliches etwas anderes vereinbart. Die in Betracht kommende Tarifordnung für das Metallhandwerk von 1942 verwies auf die gesetzlichen Regelungen des Jugendschutzgesetzes und seiner Ausführungsverordnung. Die Wartezeit nach § 21 JugSchG i.V.m. zu § 21 AusfVO zum Jugendschutzgesetz erforderte dagegen eine Betriebszugehörigkeit von drei Monaten vor Vollendung des achtzehnten Lebensjahres. Dieser Widerspruch zu § 3 Abs. 3 hess. UrlG wurde dahingehend gelöst, dass nach Ansicht des ArbG die Urlaubsregelung im Jugendschutzgesetz sowohl hinsichtlich der Urlaubsdauer als auch hinsichtlich der zu erfüllenden Wartezeit mit dem Hess. Urlaubsgesetz in Widerspruch stehe, sodass das Jugendschutzgesetz insoweit außer Kraft sei.

Die Subsumtion des Arbeitsrichters ergab demnach, dass der Kläger seine sechsmonatige Wartezeit bereits erfüllt hatte, die auch nicht für jedes Urlaubsjahr gesondert zurückgelegt werden mußte. Demzufolge hätte der Kläger ohne die Meinungsverschiedenheiten mit dem Beklagten ab Anfang Februar nach Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit und noch als Jugendlicher, seinen vierundzwanzig-tägigen Urlaub nehmen können. Daher, so die Auffassung des Gerichts, war dem Kläger eine Abfindung in Geld für seinen Urlaubsanspruch zu gewähren.

[2]. Az. II LA 7/50 LAG Frankfurt a.M. vom 15.03.1950

Gegen die vorgenannte Entscheidung wendete sich der Beklagte und legte Berufung beim zuständigen LAG Frankfurt a.M. ein. Das Berufungsgericht änderte mit Urteil Az.

II LA 7/50 vom 15.03.1950 die erstinstanzliche Entscheidung dahingehend ab, dass die Klage abgewiesen wurde. Das Berufungsgericht stimmte mit dem erstinstanzlichen Gericht in der Rechtsfrage nicht überein, dass das Reichsjugendschutzgesetz auch hinsichtlich der Wartezeit außer Kraft gesetzt wäre. Denn § 3 Abs. 1 S. 2 hess. UrlG regelte, dass Bestimmungen über die allgemeine zeitliche Festlegung, Wartezeit und Teilansprüche bei nicht voll erfülltem Urlaubsjahr durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung erfolgen. Nur bei Fehlen einer tariflichen Regelung dürfe auf § 3 Absatz 3 hess. UrlG zurückgegriffen werden. Durch Verweis der zuständigen Tarifordnung auf das Jugendschutzgesetz und seine Ausführungsverordnung, seien die dort geltenden Wartezeiten anzuwenden. Ein Widerspruch zum hess. UrlG bestünde nicht, da § 3 Abs. 1 S. 2 gerade auf die tariflichen Regelungen verweise und diesen Punkt selbst nicht regeln wolle.

dd. Fazit

Von den drei hessischen Entscheidungen, die sich mit dem Jugendschutzgesetz befaßten, beschäftigten sich alleine zwei mit Urlaubsansprüchen von Jugendlichen. Gerade im Urlaubsrecht bestanden offensichtlich Unsicherheiten bzgl. des Verhältnisses von § 21 JugSchG und seiner Ausführungsverordnung zum hessischen Urlaubsgesetz. Unstrittig war allerdings, dass sich der Anspruch der Höhe nach grds. nach dem hessischen Urlaubsgesetz richtete, da diese Regelung einen höheren Anspruch für die Jugendlichen und damit eine günstigere Regelung bedeutete.

Diese beiden oben genannten erstinstanzlichen Urteile zogen das Jugendschutzgesetz und seine Ausführungsverordnung nicht mehr für den Urlaubsanspruch eines Jugendlichen heran. Auch die Berechnung der Wartezeit für den Urlaubsanspruch wurde dementsprechend vom ArbG Offenbach alleine nach den Vorschriften des hess. UrlG vorgenommen. Ob diese Entscheidungen Ausnahmecharakter besitzen, oder die erste Instanz generell dieser Ansicht war, bleibt leider unbeantwortet, da die andere Entscheidung dazu keine Stellung nimmt und der Sachverhalt beide Wege der Wartezeitberechnungen zulässt. Es liegt aber nahe anzunehmen, dass zumindest erstinstanzlich bei der Prüfung von Urlaubsansprüchen Jugendlicher das Jugendschutzgesetz auch hinsichtlich der Wartezeit nicht mehr angewandt wurde. Eine andere Rechtsauffassung erkennt man allerdings an dem dargestellten Berufungsurteil. Das Berufungsgericht ging offensichtlich von einer weiteren Anwendbarkeit der Vorschriften des JugSchG hinsichtlich der Wartezeit trotz des hess. Urlaubsgesetzes aus. Das andere geschilderte Urteil betraf den Anspruch einer Jugendlichen auf Lohnzahlung für die Zeit des Berufsschulbesuchs. Das Jugendschutzgesetz wurde diesbezüglich für anwendbar befunden. Eine Begründung liegt aber nicht vor, weil es sich, wie schon oben erwähnt um ein Versäumnisurteil handelte.

d. Stellungnahme

aa. Vergleich

Ein direkter Vergleich der tatsächlichen Rechtspraxis der erstinstanzlichen Arbeitsgerichte in Bayern und Hessen bzgl. der Anwendung des Jugendschutzgesetzes von 1938 kann mangels Existenz bayerischer Entscheidungen und nur einem strittigen Urteil in

Hessen nicht vorgenommen werden. Gemeinsam ist in beiden Ländern die geringe Relevanz des Jugendschutzgesetzes.

Der Mangel an Urteilen bedeutet aber nicht, dass die bayerischen und hessischen Arbeitsrichter dieses Gesetz als nationalsozialistisches Gesetz angesehen und es deshalb entsprechend Art. II des KRG Nr. 1 nicht mehr angewendet haben. Für einen derartigen Erklärungsansatz findet sich in den Urteilen keinerlei Anhaltspunkt. Dass das Gesetz dennoch kaum Eingang in die Urteile gefunden hat, liegt m.E. zum einen daran, dass es schlicht kaum Streitigkeiten auf diesem Gebiet gab und die vermutlich relevanteste vor den Arbeitsgerichten geltend zu machende Regelung des Jugendschutzgesetzes, der § 21 JugSchG, durch die jeweiligen Länderurlaubsgesetze obsolet geworden ist. Das bayerische Urlaubsgesetz z.B. hob § 21 JugSchG vollständig auf, während in Hessen nur noch Raum für eine mögliche Anwendung der Ausführungsverordnung zu § 21 bzgl. der Wartefrist verblieb. Schließlich ist der Mangel der Entscheidungen in Bayern wohl auch der Wirtschaftsstruktur geschuldet, da der land- und forstwirtschaftliche Bereich den zweitgrößten Wirtschaftssektor ausmachte.¹⁰⁶⁷ Für jugendliche Beschäftigte in Land- und Forstwirtschaft war indes eine Anwendung von vorneherein ausgeschlossen (§ 2 JugSchG).

bb. Entnazifizierung des Gesetzes und der Ausführungsverordnung

Die Präambel und die Gesetzesbegründung des Gesetzes durften aufgrund ihres nationalsozialistischen Inhalts gem. Art. III Ziff. 6 MRG Nr. 1 bei der Auslegung des Gesetzes nicht mehr berücksichtigt werden.¹⁰⁶⁸

Die Regelung des Urlaubs im § 21 und die dazugehörige Regelung in der Ausführungsverordnung wurde in Hessen nicht ausdrücklich aufgehoben. Nicht mehr anwendbar konnte dagegen der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub für Teilnahme an Aktivitäten der Hitlerjugend sein.¹⁰⁶⁹ Sie stand im Widerspruch zu Ziff. 10 der Kontrollratsdirektive Nr. 26 vom 26.01.1946¹⁰⁷⁰ nach deren Anordnung Sondervorschriften, die nationalsozialistischen Gruppen Urlaub bzw. sonstige Vergünstigungen gewährten, außer Kraft traten. Im Übrigen war diese Sonderregelung auch schon aufgrund des Verbotes der Hitlerjugend durch das KRG Nr. 2 gegenstandslos geworden. In Hessen wurde der Urlaubsanspruch der Höhe nach durch die Regelung in § 2 hess. Urlaubsgesetz außer Kraft gesetzt. Den Jugendlichen standen demnach 24 Urlaubstage jährlich zu. In Bayern wurde der

¹⁰⁶⁷ Vgl. Adam, Die Arbeitsverwaltung in Bayern, ArbBlBrZ 1947, S. 79.

¹⁰⁶⁸ Vgl. auch Thumser, Gesetz über die Kinderarbeit und die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz), 1949, S. 8 f. Dieser stellte fest, dass in Bayern das Jugendschutzgesetz bis auf die ausgesprochen nationalsozialistischen Bestimmungen und § 21 noch in Kraft sei. Die Präambel wurde nicht mehr erwähnt. Die Gesetzesbegründung wurde ebenfalls nicht mehr abgedruckt oder erwähnt. Diese war allerdings bei weitem nicht so offensichtlich nationalsozialistisch geprägt, wie z.B. die Begründung des Mutterschutzgesetzes. Freilich wird der Hintergrund der Volksgesundheit und Wehrkrafterhaltung des deutschen Volkes erwähnt. Eine ursprüngliche Einschränkung des persönlichen Anwendungsbereichs nur auf deutsche Jugendliche wurde aber nicht ausdrücklich formuliert, siehe Amtliche Begründung, RArbBl. 1938 III, S. 112 ff.

¹⁰⁶⁹ Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 86.

¹⁰⁷⁰ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 115.

§ 21 JugSchG durch das bayerische Urlaubsgesetz vollständig aufgehoben.¹⁰⁷¹ Die sonstigen Regelungen des Gesetzes wurden aber in beiden Ländern als nicht nationalsozialistischen Zielen dienendes und damit als geltendes und anwendbares Recht betrachtet.¹⁰⁷² Das Jugendschutzgesetz wurde letztlich ebenfalls nur als eine Fortentwicklung schon vor 1933 bestehender Gesetze gesehen, die von den Nationalsozialisten durch Ergänzungen für die Verwirklichung ihrer Ziele in Dienst genommen wurden.¹⁰⁷³

Die diskriminierende Einschränkung im Anwendungsbereich des Jugendschutzgesetzes für Juden, Polen, Ostarbeiter, Sinti und Roma war, wie bereits aufgezeigt, dem Gesetz ursprünglich nicht immanent. Um Jugendlichen aus den obengenannten Gruppen den Schutz des Jugendschutzgesetzes zu verwehren, wurden ab 1941 separate Verordnungen erlassen.¹⁰⁷⁴ Der Gesetzeswortlaut selbst enthielt aber keine derartigen Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit, Rasse und Religion. Das Gesetz beinhaltete vor allem allgemein formulierte Anordnungen über Arbeitszeiten und Ruhezeiten, die auch nicht im Widerspruch zur Kontrollratsdirektive Nr. 26 mit ihren Anordnungen über die Arbeitszeit standen.

cc. Art und Weise der Anwendung

Nachdem in den archivierten Entscheidungen keine begründete Anwendung des Jugendschutzgesetzes erhalten geblieben ist, sich vielmehr nur eine Ablehnung der Anwendung finden ließ, kann hier auch über die Art und Weise der Anwendung und Auslegung nichts ausgesagt werden. Anders also als z.B. bei der Anwendung des Mutterschutzgesetzes rechtfertigte man sich nicht mit dem Verweis auf den sozialen Charakter des Gesetzes bzw. damit, dass dieses Gesetz im Wesentlichen nur eine Weiterentwicklung von Vorgängerbestimmungen aus der Weimarer Zeit sei. Geschuldet dürfte dies der Tatsache sein, dass es sich hierbei vor allem um ein Arbeitszeitgesetz handelte für dessen Kontrolle das Gewerbeaufsichtsamt zuständig war (§ 26 Abs. 1 JugSchG)¹⁰⁷⁵ und bei Nichteinhaltung Strafen aussprechen konnte (§ 24 JugSchG). Gerichtlich relevantester Teil des Jugendschutzgesetzes war sicherlich die Urlaubsregelung¹⁰⁷⁶ im § 21 und der Aus-

¹⁰⁷¹ Thumser, Gesetz über die Kinderarbeit und die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz), 1949, S. 70.

¹⁰⁷² Vgl. o.V., Merkblatt. Die wichtigsten Bestimmungen des Jugendschutzgesetzes vom 30.4.1938 und des Hessischen Urlaubsgesetzes vom 29.5.1947 für Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren in Hessen. Gleichermaßen für Bayern ersichtlich aus dem Kommentar von Thumser, Gesetz über die Kinderarbeit und die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz), 1949.

¹⁰⁷³ Vgl. Etzel, Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat, S. 23; siehe auch Molitor/Volmer, Jugendarbeitsschutzgesetz, 1961, S. 37.

¹⁰⁷⁴ Diese Verordnungen waren nationalsozialistisch und diskriminierend und damit nach 1945 nicht mehr in Geltung.

¹⁰⁷⁵ Für bergbauliche Betriebe waren die Bergbehörden zuständige Aufsichtsbehörden, gem. § 26 Abs. 2 JugSchG.

¹⁰⁷⁶ Urlaubsstreitigkeiten (Urlaubsentgelt und Arbeitszeit-Urlaub) machten einen großen Prozentsatz der arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Bayern aus, vgl. Zwanziger, Die Arbeitsgerichte in Bayern, Bayerisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Bayern in Zahlen, 1949, S. 154. Im 4. Quartal 1948 waren 76,4% aller Verfahren Urlaubsstreitigkeiten. In Hessen betrug der prozentuale Anteil von Streitigkeiten über Urlaub bzw. Urlaubsentgelt dagegen im Jahr 1947 nur 2,8%, 3,0% im Jahr 1948 und im Jahr 1949 nur geringfügig

führungsverordnung. Da die Urlaubsregelungen nach 1945 aber bald in Länderurlaubsgesetzen mit einem höheren Urlaubsanspruch für Jugendliche geregelt wurden, verlor der § 21 seine Notwendigkeit. Einzig bei der Frage der Erfüllung der Wartezeit wurde in Hessen noch auf die Ausführungsverordnung zu § 21 Bezug genommen. Teilweise wurde nur das Länderurlaubsgesetz zur Begründung des Urlaubsanspruches Jugendlicher herangezogen. In Bayern wurde der § 21 des JugSchG durch Art. 12 lit. a des bayerischen Urlaubsgesetzes vollständig aufgehoben.¹⁰⁷⁷ Damit konnte sich der Urlaubsanspruch dort nur noch nach dem Urlaubsgesetz richten.

dd. Fazit

Im Folgenden werden zur historischen Einordnung der Gerichtsurteile und des Jugendarbeitsschutzes die damaligen Umstände, wie sie die Jugendlichen betrafen näher dargestellt.

[1]. Jugendarbeitslosigkeit

Durch Zerstörungen, Demontagen und Materialmangel in der Industrie bestanden für die Jugendlichen erschwerte Bedingungen einen Arbeitsplatz bzw. eine Ausbildungsstelle zu finden.¹⁰⁷⁸ Es gab in allen Zonen des besetzten Deutschlands nur wenige Lehrstellen und dementsprechend eine hohe Jugendarbeitslosigkeit.¹⁰⁷⁹ Verschärft wurde diese Situation zusätzlich durch Kriegsheimkehrer, Flüchtlinge und Kriegsbeschädigte, die mit den Jugendlichen um Ausbildungsplätze konkurrierten.¹⁰⁸⁰ In ganz Deutschland, insbesondere in Bayern, war die Ausbildungs- und Stellensituation für Jugendliche sehr schlecht.¹⁰⁸¹ Bayern war bis in die frühe Bundesrepublik hinein aufgrund der niedrigen Industrialisierung und dem erheblichen Bevölkerungszuwachs durch die Ostvertriebenen für jugendliche Arbeitssuchende ein sog. Notstandsgebiet.¹⁰⁸² Die beschäftigungslosen Jugendlichen unter 18 Jahren wurden um einer Verwahrlosung bzw. sittlichen Gefährdung und einem Herumlungern vorzubeugen in Bayern z.B. durch das Bayerische Jugendwerk zu

höher mit 4,4%. Siehe hierzu Kopie o.V., Die Tätigkeit der Arbeitsgerichte in den Jahren 1947 bis 1951, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg), Staat und Wirtschaft in Hessen - Statistische Mitteilungen, 1952, S. 184 aus HHStaW Abt. 634 Nr. 129.

¹⁰⁷⁷ Thumser, Gesetz über die Kinderarbeit und die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz), 1949, S. 8.

¹⁰⁷⁸ Mehnert/Schulte, Deutschland-Jahrbuch 1949, S. 343.

¹⁰⁷⁹ Statistiken für bayerische Berufsanfänger und Zahlen nicht vermittelter Berufsanwärter, allerdings ohne genaue Altersangaben dieser „Jugendlichen“: Für das Jahr 1947 siehe o.V., Lehrlinge, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten in Bayern Ende 1947, Bayerischer Staatsanzeiger vom 17.01.1948, Nr. 3, S. 3. Einen Überblick über die insges. in Bayern von 1938 und 9/1945 bis 12/1949 Beschäftigten (ohne Altersdifferenzierung) gewährt o.V., Arbeit und Wirtschaft in Bayern im Dezember 1948, Bayerischer Staatsanzeiger vom 1949, Nr. 2, S. 4. Vgl. auch Brill, „Jungen und Mädel! Man [...] bietet euch einen Neuanfang“ - Jugend in der Nachkriegszeit, in: Büttner/Horn, Alltagsleben nach 1945, S. 103 f.

¹⁰⁸⁰ Mehnert/Schulte, Deutschland-Jahrbuch 1949, S. 244.

¹⁰⁸¹ Vgl. Adam, Die Arbeitsverwaltung in Bayern, ArbBlBrZ 1947, S. 80; Rühl, Der Jahresurlaub des Arbeitnehmers als Grundrecht und seine Ausgestaltung durch das bayerische Urlaubsgesetz, S. 96 f.

¹⁰⁸² Köster, Jugend, Wohlfahrtsstaat und Gesellschaft im Wandel, S. 397 f.

gemeinnützigen Arbeiten verpflichtet.¹⁰⁸³ Erst nach dem Ableisten dieser gemeinnützigen Tätigkeiten konnten sie eine Zuweisung zu einem Ausbildungsplatz erwarten.¹⁰⁸⁴ Entsprechend lag hier das Verhältnis von Ausbildungsgesuchen zu offenen Ausbildungsstellen im Jahr 1946 bei 4:1.¹⁰⁸⁵ Da folglich nur ein geringer Prozentsatz der Jugendlichen in einem festen Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis standen und der weit überwiegende Teil lediglich Gelegenheitsbeschäftigungen ausübte bzw. arbeitslos war, verwundert die geringe Anzahl der Entscheidungen, mit Bezug zum Jugendschutzgesetz nicht.

Eine weitere Erklärung liegt in dem Umstand, dass viele Lehrlinge, die noch keine beruflichen Kenntnisse hatten, bei Aufnahme bzw. Weiterführung ihrer Ausbildung bereits über achtzehn Jahre alt waren.¹⁰⁸⁶ Während des Krieges hatten sie wegen eines Kriegseinsatzes bzw. Arbeitsdienstverpflichtung nicht die Möglichkeit ihre Ausbildung zu beenden oder gar zu beginnen. Auf diese Berufsanfänger fand das JugSchG schon auf Grund ihres Alters keine Anwendung. Diese Gruppe von Jugendlichen wurde vorrangig in ein Ausbildungsverhältnis oder sonstiges Arbeitsverhältnis vermittelt.¹⁰⁸⁷ Zudem stellten Jugendliche aufgrund des Arbeitsschutzes nach dem JugSchG keine begehrten Arbeitskräfte dar, da sie zum einen keine vollwertigen Arbeitskraft waren, die aber eine hohe Erziehungsbeihilfe erhielten und zum anderen für die Berufsschule freigestellt werden mussten und ihnen zudem noch 24 bezahlte Urlaubstage nach dem Jugendschutzgesetz zustanden.¹⁰⁸⁸

In dieser Situation mit hoher Jugendarbeitslosigkeit und einem Überangebot an Arbeitskräften hatten freilich auch viele Jugendliche die Angst ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Es ist sehr wahrscheinlich, dass sie, sofern sie die Arbeitsschutzvorschriften des Jugendschutzgesetzes kannten, Überschreitungen der Vorschriften aus Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes nicht geltend gemacht haben.¹⁰⁸⁹

¹⁰⁸³ Adam, Die Arbeitsverwaltung in Bayern, ArbBlBrZ 1947, S. 80; Mehnert/Schulte, Deutschland-Jahrbuch 1949, S. 244.

¹⁰⁸⁴ Adam, Die Arbeitsverwaltung in Bayern, ArbBlBrZ 1947, S. 80; Mehnert/Schulte, Deutschland-Jahrbuch 1949, S. 244.

¹⁰⁸⁵ Adam, Die Arbeitsverwaltung in Bayern, ArbBlBrZ 1947, S. 80. Wobei die Situation für weibliche Jugendliche erheblich gravierender war als bei männlichen Jugendlichen. Je 11 Mädchen kamen auf je eine offene Stelle, während es bei den männlichen Jugendlichen nur 2 bzw. 3 pro Stelle waren.

Auch am Beispiel Berlins erkennt man deutlich das Ausmaß der Lehrstellenknappheit. „Von 35.000 schulentlassenen Jugendlichen in Berlin konnten im Juni 1947 nur 1500 reguläre Arbeitsstellen finden. Der Rest vermehrte die große Masse der Gelegenheitsarbeiter. Junge Mädchen arbeiteten bei der Trümmerbeseitigung für einen kärglichen Lohn und die Schwerarbeiterkarte.“ Zitat aus Mehnert/Schulte, Deutschland-Jahrbuch 1949, S. 343.

¹⁰⁸⁶ Wagenführ/Brzosniewsky, Deutschland in Zahlen, S. 39, dort am Beispiel der britischen Zone. Von 100 männlichen Auszubildenden waren 38% und von den weiblichen 40% bereits über achtzehn Jahre alt.

¹⁰⁸⁷ Oechsle, Zusammenarbeit von Wohlfahrts- und Arbeitsämtern bei der Betreuung Jugendlicher, Bayerischer Staatsanzeiger vom 08.06.1946, Nr. 2, S. 4; Adam, Die Arbeitsverwaltung in Bayern, ArbBlBrZ 1947, S. 80.

¹⁰⁸⁸ Rühl, Der Jahresurlaub des Arbeitnehmers als Grundrecht und seine Ausgestaltung durch das bayerische Urlaubsgesetz, S. 97; vgl. auch mit zum Teil a.A. Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 74 ff., 79 f.

¹⁰⁸⁹ Vgl. Vogel, Die Situation der Jugend in einem bayerischen Landkreis (Rosenheim), S. 28; Krawczack, Die

Im Übrigen war das JugSchG für weite Teile der Nachkriegswirtschaft gar nicht anwendbar. Gerade in der Landwirtschaft herrschte ein großer Arbeitskräftebedarf.¹⁰⁹⁰ Dort war jedoch gem. § 2 JugSchG eine Anwendbarkeit von vorneherein ausgeschlossen.¹⁰⁹¹

[2]. Ernährungssicherung und Schwarzmarktgeschäfte

In der Nachkriegszeit war die Situation von vielen Kindern und Jugendlichen geprägt von einem Zerbrechen der normalen Familienverhältnisse, so dass viele in unvollständigen Familien aufwuchsen.¹⁰⁹² Ca. 2,5 Millionen Kinder und Jugendliche wurden durch den Krieg zu Waisen bzw. Halbwaisen.¹⁰⁹³ Einer Statistik über den Familienstand hessischer Jugendlicher ergab, dass sich 1947 ca. 30,6 % aller hessischen Jugendlichen in veränderten familiären Verhältnissen befanden.¹⁰⁹⁴ Die aus der Kriegsgefangenschaft zurückkehrenden Väter waren durch ihre lange Abwesenheit und aufgrund psychischer und physischer Nachwirkungen des Kriegseinsatzes oftmals nicht mehr in der Lage ihre Vater- und Ernährerrolle adäquat auszufüllen. Ebenfalls war die Scheidungsrate gegenüber der Vorkriegszeit stark angestiegen.¹⁰⁹⁵ Jugendliche mussten daher mehr Verantwortung in ihren Familien übernehmen.¹⁰⁹⁶ Dazu gehörten Aufgaben um das familiäre Überleben zu sichern wie z.B. Nahrungsmittelbeschaffung durch Hamsterfahrten, Schwarzmarktgeschäfte, Versorgung ihrer jüngeren Geschwister, etc.¹⁰⁹⁷ Viele nahmen aus finanziellen Gründen keine Ausbildungsstelle an, da Schwarzmarktgeschäfte für den Unterhalt der Familie rentabler waren.¹⁰⁹⁸ Gerade Jugendliche in der Ausbildung erhiel-

Lage der Arbeiterjugend in Westdeutschland von 1945 bis zur Gegenwart, S. 87.

¹⁰⁹⁰ Oechsle, Kräftebedarf der Landwirtschaft, Bayerischer Staatsanzeiger vom 08.06.1946, Nr. 2, S. 4.

¹⁰⁹¹ In Südbayern waren Ende September 1946 20,5% in der Landwirtschaft, Tierzucht, Gärtnerei, Forstwirtschaft und Fischerei beschäftigt, 5,9 % in häuslichen Diensten. Siehe Statistik bei Adam, Die Arbeitsverwaltung in Bayern, ArbBlBrZ 1947, S. 79.

¹⁰⁹² Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 69, 72; Mehnert/Schulte, Deutschland Jahrbuch 1949, S. 342; Brill, „Jungen und Mädchen! Man [...] bietet euch einen Neuanfang“ - Jugend in der Nachkriegszeit, in: Büttner/Horn, Alltagsleben nach 1945, S. 100.

¹⁰⁹³ Brill, „Jungen und Mädchen! Man [...] bietet euch einen Neuanfang“ - Jugend in der Nachkriegszeit, in: Büttner/Horn, Alltagsleben nach 1945, S. 100; Radebold, Abwesende Väter - Fakten und Forschungsergebnisse in: Schulz/Radebold/Reulecke, Söhne ohne Väter, Erfahrungen der Kriegsgeneration, S. 117. Laut Heinrich waren 1,5 Mio. Kinder und Jugendliche Halbwaisen, siehe ders., Geschichte des Jugendschutzes, Teil 2, SPW 1979, S. 103.

¹⁰⁹⁴ Mehnert/Schulte, Deutschland Jahrbuch 1949, S. 342.

¹⁰⁹⁵ Vgl. Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 69; Köster, Jugend, Wohlfahrtsstaat und Gesellschaft im Wandel, S. 386; o.V., Die Ehescheidungen in der Nachkriegszeit 1946-1947-1948, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen, Statistische Mitteilungen, 1949, S. 65.

¹⁰⁹⁶ Vgl. Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 69 f.; Mehnert/Schulte, Deutschland Jahrbuch 1949, S. 342; Brill, „Jungen und Mädchen! Man [...] bietet euch einen Neuanfang“ - Jugend in der Nachkriegszeit, in: Büttner/Horn, Alltagsleben nach 1945, S. 100.

¹⁰⁹⁷ Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 69; Mehnert/Schulte, Deutschland Jahrbuch 1949, S. 342; Brill, „Jungen und Mädchen! Man [...] bietet euch einen Neuanfang“ - Jugend in der Nachkriegszeit, in: Büttner/Horn, Alltagsleben nach 1945, S. 100; Köster, Jugend, Wohlfahrtsstaat und Gesellschaft im Wandel, S. 390 f.

¹⁰⁹⁸ Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 77; Mehnert/Schulte, Deutschland Jahrbuch 1949, S. 343.

ten lediglich eine Erziehungsbeihilfe basierend auf der Saukel-Verordnung aus dem Jahr 1943¹⁰⁹⁹, die weit unter den Löhnen für ein sonstiges Arbeitsverhältnis lag.¹¹⁰⁰ Lohndiskriminierung fand sich nicht nur bei den Löhnen für Frauen, sondern gerade auch bei den Löhnen für Jugendliche.¹¹⁰¹ Altersabschläge bis zu 40% vom Lohn eines erwachsenen Beschäftigten waren nicht ungewöhnlich.¹¹⁰² Selbst nach Erlass der Ergänzung der Direktive Nr. 14 des Kontrollrats vom 12.10.1945¹¹⁰³ am 13.09.1946 wurde in dessen § 3 e lediglich empfohlen, dass Frauen und Jugendlichen bei gleicher Arbeit auch gleiche Löhne zu zahlen wären.¹¹⁰⁴ Eine Änderung der Verhältnisse wurde dadurch nicht bewirkt.

Selbst nachdem sich die Wirtschaft und Lebenssituation nach Durchführung der Währungsreform 1948 erholte und stabilisierte, blieb die Situation für die Jugendlichen unverändert.¹¹⁰⁵ Die Jugendarbeitslosigkeit stieg bis 1950 weiter an und sank erst im Zuge des Wirtschaftswunders.¹¹⁰⁶ Infolgedessen nahm auch die Jugendkriminalität in der Nachkriegszeit enorm zu.¹¹⁰⁷ Umherziehende, wandernde, entwurzelte oder verwahrloste Jugendliche, die z.B. aus der Kinderlandverschickung, oder aus Volkssturm- bzw. Flakhelfereinsatz nach Hause wanderten und auch ostvertriebene Jugendliche wurden in der Nachkriegszeit als großes Problem angesehen.¹¹⁰⁸ Dem befürchteten Sittenverfall wurde mit einer verstärkten Gesetzgebung begegnet.¹¹⁰⁹

¹⁰⁹⁹ Die Saukel-Verordnung wurde erst 1969 aufgehoben, siehe Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 74 ff.

¹¹⁰⁰ Vgl. Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 74 ff.

¹¹⁰¹ Vgl. Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 75.

¹¹⁰² Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 75.

¹¹⁰³ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 40.

¹¹⁰⁴ Drohsel, Die Lohndiskriminierung der Frauen, S. 68; D. Müller, Die Lohnpolitik in Deutschland in den Jahren 1945 bis zur Währungsreform (20.6.1948), S. 75.

¹¹⁰⁵ Vgl. Köster, Jugend, Wohlfahrtsstaat und Gesellschaft im Wandel, S. 396.

¹¹⁰⁶ Brill, „Jungen und Mädchen! Man [...] bietet euch einen Neuanfang“ - Jugend in der Nachkriegszeit, in: Büttner/Horn, Alltagsleben nach 1945, S. 104; Köster, Jugend, Wohlfahrtsstaat und Gesellschaft im Wandel, S. 396.

¹¹⁰⁷ Brill, „Jungen und Mädchen! Man [...] bietet euch einen Neuanfang“ - Jugend in der Nachkriegszeit, in: Büttner/Horn, Alltagsleben nach 1945, S. 105. Einer Kriminalitätsstatistik des Hess. Statistischen Landesamtes zufolge betrug der Anteil der abgeurteilten Jugendlichen von allen Abgeurteilten in den Jahren 1946, 1947, 1948 7%, was eine Verdreifachung der Jugendkriminalität gegenüber der Vorkriegszeit bedeutet. In den Ausführungen wird darauf hingewiesen, dass die Jugendkriminalität in den beiden anderen Ländern der amerikanischen Besatzungszone, Bayern und Württemberg-Baden noch höher lag als in Hessen. Siehe o.V., Die Kriminalität in Hessen 1946-48, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen - Statistische Mitteilungen, 1949, S. 141 ff.

¹¹⁰⁸ Vgl. Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945–1950, S. 72.

¹¹⁰⁹ Zu nennen wären hier z.B. das Gesetz zum Schutz der Jugend in der Öffentlichkeit vom 04.12.1951, BGBl. 1951 I, S. 936 und das Gesetz über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften vom 09.06.1953, BGBl. 1953 I, S. 377. Vgl. Molitor/Volmer, Jugendarbeitsschutzgesetz, 1961, S. 39; Heinrich, Geschichte des Jugendarbeitsschutzes, Teil 2, S. 104.

3. Die Bedeutung des Arbeitsschutzes in der Nachkriegszeit

Insgesamt lässt sich feststellen, dass dem Arbeitsschutz - Mutter- und Jugendschutz gehören zum sog. sozialen Arbeitsschutz, im Gegensatz zum technischen Arbeitsschutz - in der Nachkriegszeit und insbesondere in den ersten Jahren nach der Kapitulation von seiten der politischen Akteure keine große Bedeutung beigemessen wurde.¹¹¹⁰ Dies belegen nicht zuletzt die geringe Anzahl der Entscheidungen, sowohl zum Mutterschutz-, als auch zum Jugendschutzgesetz. Dass der Arbeitsschutz nicht im Fokus der Politik und Gesetzgebung stand, zeigt sich bereits auf der, der Rechtsanwendung vorgelagerten Stufe, der Ebene der rechtlichen Gestaltung des Arbeitsschutzes. Die Phase nach dem Zweiten Weltkrieg lässt sich zutreffend als Zeit des Stillstands der Arbeitsschutzgesetzgebung kennzeichnen.¹¹¹¹ Die Reform des gesetzlichen Mutterschutzes erfolgte erst im Jahre 1952. Der gesetzliche Jugendarbeitsschutz wurde sogar erst im Jahre 1960 reformiert.

Die Gründe für diese Zurückstellung liegen auf der Hand: Vorrangig war nach dem Zusammenbruch die Sicherung der Grundbedürfnisse der Bevölkerung durch die allmähliche Wiederaufnahme der Produktion.¹¹¹² In den ersten Jahren nach dem Krieg konnte dabei oftmals nur ein Mindestarbeitsschutz garantiert werden.¹¹¹³ Aufgrund der Zerstörungen der Industrieanlagen, der Demontagen, des Mangels an Materialien und Rohstoffen, fanden teilweise gefährliche Ersatzstoffe Verwendung.¹¹¹⁴ Auch fehlte es an geeigneter Arbeitskleidung.¹¹¹⁵ Letztlich kann man sagen, dass in tatsächlicher Hinsicht ein Arbeitsschutz im Deutschland der Nachkriegszeit nur noch rudimentär existierte.¹¹¹⁶ Hierdurch entstand auch eine Lücke zwischen Rechtsanspruch und Rechtswirklichkeit.

Auch über die bestehenden Arbeitsschutzvorschriften für Frauen und Jugendliche setzten sich Unternehmer zum Teil bewusst hinweg.¹¹¹⁷ Nach Ruhl¹¹¹⁸ wurden besonders Flüchtlingsfrauen in der Art eines „modernen Sklavenhandels“ auf gesundheitsschädlichen Arbeitsplätzen eingesetzt, wo sie schwere körperliche Arbeiten verrichteten und

¹¹¹⁰ Vgl. Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 220, 240; o.V., Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, in: Zehn Jahre Arbeit, Zehn Jahre Aufstieg, S. 94.

¹¹¹¹ Vgl. Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 240 f.

¹¹¹² Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 220.

¹¹¹³ Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 220.

¹¹¹⁴ Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 220, 223; Koch, Wiederaufbau des Arbeitsschutzes, ArbBlBrZ 1947, S. 215.

¹¹¹⁵ Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 220, 223; Koch, Wiederaufbau des Arbeitsschutzes, ArbBlBrZ 1947, S. 215.

¹¹¹⁶ Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 221; Koch, Wiederaufbau des Arbeitsschutzes, ArbBlBrZ 1947, S. 215.

¹¹¹⁷ Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 52; Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 86, 88; Molitor/Volmer, Jugendarbeitsschutzgesetz, 1961, S. 39; Vogel, Die Situation der Jugend in einem bayerischen Landkreis (Rosenheim), S. 27 f.; Krawczack, Die Lage der Arbeiterjugend in Westdeutschland von 1945 bis zur Gegenwart, S. 87 f., 94.

¹¹¹⁸ Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 52.

gesundheitsschädlichen Stoffen ausgesetzt waren.¹¹¹⁹ Diese Methode war oft begleitet von Ausflüchten, wie z.B. dass „die Frauen nur auf Probe eingestellt [...] [wurden] um zu prüfen, ob Frauen auch in der Lage seien [...]“ solche Tätigkeiten zu verrichten bzw., dass gerade Flüchtlingsfrauen im Gegensatz zu einheimischen Frauen es „von zu Hause aus gewöhnt seien“ schwere körperliche Arbeiten zu verrichten.¹¹²⁰ Die Frauen galten für die Unternehmer als billige „Ausbeutungsquelle“ weil Frauenarbeit wesentlich billiger war als Männerarbeit.¹¹²¹ Selbst nach Erlass der Direktive Nr. 14 vom 12.10.1945¹¹²² (Grundsätze für die Bestimmungen betreffs der Arbeitslöhne) wurde die Lohndiskriminierung der Frauen perpetuiert, da die Löhne entsprechend den nationalsozialistischen Tarifordnungen, die einen erheblichen Lohnunterschied vorsahen damit weiter galten.¹¹²³ Die Direktive enthielt zwar ein Diskriminierungsverbot, aber eine geschlechtsspezifische Diskriminierung im Hinblick auf das Gehalt war damit nicht verboten.¹¹²⁴

Vor dem Hintergrund der oben diskutierten sozialen Situation wurden Verstöße gegen den Arbeitsschutz auch oftmals nicht geltend gemacht, da dies für die Jugendlichen eine erhebliche Gefährdung ihres Ausbildungsverhältnisses bedeutet hätte.¹¹²⁵ Einer Rosenheimer Studie gemäß und in Übereinstimmung mit einer hessischen Studie wurde oft gegen die gesetzlichen Arbeitshöchstzeiten verstoßen und Jugendliche teilweise vom Besuch der Berufsschule ferngehalten.¹¹²⁶ In der hessischen Studie wurde zudem noch festgestellt, dass der Urlaubsanspruch der Jugendlichen in manchen Betrieben gar nicht bzw. nur teilweise gewährt wurde.¹¹²⁷ Gerade in der Landwirtschaft beschäftigten Jugendlichen, die mittels der Jugendurlaubsverordnung ebenfalls in den Anwendungsbereich des Urlaubsanspruchs aus § 21 JugSchG mit einbezogen waren, wurde dieser späteren Studie zufolge oftmals gar kein Urlaub bzw. nur ein Teil ihres eigentlichen Urlaubsanspruches gewährt.¹¹²⁸

Im Übrigen wurden Jugendliche oftmals schon gar nicht eingestellt, zum einen, da sie noch keine Facharbeiter waren und meist nicht einmal über eine erste Berufserfahrung

¹¹¹⁹ Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 53.

¹¹²⁰ Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 53.

¹¹²¹ Drohsel, Die Lohndiskriminierung der Frauen, S. 43.

¹¹²² Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 40.

¹¹²³ Drohsel, Die Lohndiskriminierung der Frauen, S. 45 f.

¹¹²⁴ Drohsel, Die Lohndiskriminierung der Frauen, S. 46.

¹¹²⁵ Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 87; Vogel, Die Situation der Jugend in einem bayerischen Landkreis (Rosenheim), S. 28; Krawczack, Die Lage der Arbeiterjugend in Westdeutschland von 1945 bis zur Gegenwart, S. 87.

¹¹²⁶ Die hessische Studie ist zwar aus dem Jahre 1952, aber es ist davon auszugehen, nachdem die Missstände zu diesem Zeitpunkt noch vorhanden waren, dies für die direkte Nachkriegszeit sogar in einem verstärktem Maße gegolten haben muss. Siehe bei Scheugenpflug, Jugendarbeitsschutz. Die hessische Jugendarbeitsschutzaktion und ihre Bedeutung für das Bundesgebiet, Gewerkschaftliche Monatshefte 1952, S. 686 f. Vgl. auch Vogel, Die Situation der Jugend in einem bayerischen Landkreis (Rosenheim), S. 27 f.; Krawczack, Die Lage der Arbeiterjugend in Westdeutschland von 1945 bis zur Gegenwart, S. 87 ff.

¹¹²⁷ Scheugenpflug, Jugendarbeitsschutz. Die hessische Jugendarbeitsschutzaktion und ihre Bedeutung für das Bundesgebiet, Gewerkschaftliche Monatshefte 1952, S. 687.

¹¹²⁸ Freudhoefer, Die Realisierung des Arbeitsschutzes in der westdeutschen Landwirtschaft, S. 50 f.

verfügten, aber auch, um die Einschränkungen durch die Schutzvorschriften des Jugendschutzgesetzes zu vermeiden.¹¹²⁹ Von Seiten des Handwerks und der Unternehmer wurde vielmehr versucht, gegen den bestehenden Jugendarbeitsschutz vorzugehen und auf eine Aufhebung bzw. Lockerung der Vorschriften hinzuwirken, da dieses Zuviel an Arbeitsschutz in ihren Augen eine sinnvolle Ausbildung verhindern würde.¹¹³⁰

Ein weiteres Problem für die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften und damit auch dem Mutter- und Jugendschutz war die Situation der Gewerbeaufsichtsämter. Diese waren gem. § 12 Abs. 1 MuSchG 1942 und § 26 Abs. 1 JugSchG für die Überwachung und Einhaltung der Vorschriften zuständig. Jedoch hatte auch diese Behörde mit denselben Anfangsproblemen, wie alle anderen Behörden zu kämpfen.¹¹³¹ Bis 1948 war die Gewerbeaufsicht tatsächlich nur schwer umfassend durchführbar.¹¹³² Es mangelte an Personal und Infrastruktur, Papier und Schreibmaschinen, über Fachliteratur bis hin zu Dienstwagen, etc.¹¹³³ Schwerpunkt der Tätigkeit (60-80%) der Gewerbeaufsichtsämter war die Einstufung der Arbeit nach Schwere, um auf diese Art die Zulagen der Arbeiter berechnen zu können.¹¹³⁴ Hauptaugenmerk bei den Kontrollen zum Frauenarbeitsschutz lag auf dem Bau- und Baunebengewerbe.¹¹³⁵ Der Einsatz von Frauen auf dem Bau war nach der Arbeitszeitordnung von 1938 ursprünglich verboten, aufgrund des Mangels an männlichen Arbeitskräften in der direkten Nachkriegszeit aber notwendig.¹¹³⁶ Nachdem auf diesem Gebiet durch Kontrollratsgesetz Nr. 32 vom 10.07.1946¹¹³⁷ mit dem Titel „Beschäftigung von Frauen bei Bau- und Wiederaufbauarbeiten“ die Beschäftigung von Frauen im Baugewerbe erlaubt wurde, kontrollierten die Gewerbeaufsichtsbeamten vor allem die Einhaltung dieser Schutzvorschriften.¹¹³⁸ Mutterschutz- und Jugendschutzvorschriften wurden hauptsächlich in größeren Betrieben der Industrie beachtet.¹¹³⁹ Größere Betrie-

¹¹²⁹ Vgl. Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 87; Achinger, Arbeit für die Jugend. Berichte über Not und Hilfe, S. 36 f.

¹¹³⁰ Achinger, Arbeit für die Jugend. Berichte über Not und Hilfe, S. 36; Heinrich, Geschichte des Jugendarbeitsschutzes, Teil 2, S. 105.

¹¹³¹ Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 221, insb. S. 222 ff.

¹¹³² Vgl. Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 52 f.

¹¹³³ Vgl. dazu u.a. Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 222; Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 52 f., 62 f.; o.V., Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, in: Zehn Jahre Arbeit, Zehn Jahre Aufstieg, S. 94; vgl. auch Preller, Sozialpolitik in der US-Zone, ArbBlBrZ 1947, S. 76.

¹¹³⁴ Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 222.

¹¹³⁵ Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 53, 63; Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 238 f.

¹¹³⁶ Bethge/Wienhold, Arbeitsschutz, in: Wengst (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1, S. 238.

¹¹³⁷ Official gazette of the Control Council for Germany, 1946, p. 166.

¹¹³⁸ Vgl. auch Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 63, insb. Fn. 146.

¹¹³⁹ Vgl. Scheugenpflug, Jugendarbeitsschutz, Gewerkschaftliche Monatshefte 1952, S. 686 f. Dies galt auch noch lange in der jungen Bundesrepublik, sogar nach Erlass des neuen Jugendarbeitsschutzgesetzes für jugendliche Arbeiter. Siehe Stark, Die Lage der Arbeiterjugend in der Bundesrepublik nach 1960, S. 61 ff.

be wurden vom Gewerbeaufsichtsamt besser kontrolliert und durch den Einsatz der Betriebsräte und Gewerkschaftsgruppen wurden Überschreitungen dort eher geltend gemacht.¹¹⁴⁰ Je kleiner der Betrieb, desto weniger wurden arbeitsschützende Vorschriften bzw. Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten.¹¹⁴¹

Nach der Währungsreform Mitte 1948 verbesserten sich die allgemeine Lage der Bevölkerung und Wirtschaft und damit auch die Arbeitsbedingungen der Gewerbeaufsicht. Daher war ab diesem Zeitpunkt wieder eine stärkere Kontrolle der Betriebe gerade auch im Hinblick auf die Einhaltung der Beschäftigungsverbote des MuSchG möglich.¹¹⁴² Dass der Arbeitsschutz erst ab Mitte 1948 wieder an Bedeutung gewann und damit auch der Schutz für Mütter größere Beachtung fand, zeigt sich in dem Umstand, dass die meisten Urteile (auch die veröffentlichten in den anderen Zonen und Ländern) zum Thema Mutterschutz aus den Jahren 1948 und 1949 stammen. Die Rückbesinnung auf den Arbeitsschutz für Frauen erfolgte allerdings in der Hauptsache nicht aus sozialen, sondern aus wirtschaftlichen Gründen, um Arbeitsplätze für die heimkehrenden Männer freizumachen.¹¹⁴³

Der Jugendarbeitsschutz wurde dagegen weiterhin, trotz Protesten und Geldstrafen der Gewerbeämter bewusst ignoriert.¹¹⁴⁴ Die Jugendarbeitslosigkeit stieg bis 1950 weiter an und sank erst im Zuge des Wirtschaftswunders.¹¹⁴⁵ Der Jugendarbeitsschutz war damit in der Nachkriegszeit und auch in der frühen Bundesrepublik ein absolut nachrangiges Thema.¹¹⁴⁶ Hauptaugenmerk lag auf der Schaffung zusätzlicher Lehrstellen und der dadurch erhofften Wiederherstellung der sittlichen Moral der Jugend. Dies wird nicht zuletzt durch die sehr späte Neuregelung des Jugendarbeitsschutzes 1960 eindrucksvoll belegt.¹¹⁴⁷ Daher ergingen zunächst Gesetze, die die Jugend vor Verwahrlosung und sittlichen Gefahren schützen sollten, wie z.B. das Gesetz zum Schutz der Jugend in der Öffentlichkeit vom 04.12.1951¹¹⁴⁸ und das Gesetz über die Verbreitung jugendgefährdender

Krawczack, Die Lage der Arbeiterjugend in Westdeutschland von 1945 bis zur Gegenwart, S. 88.

¹¹⁴⁰ Vgl. Scheugenpflug, Jugendarbeitsschutz, Gewerkschaftliche Monatshefte 1952, S. 687. Auch Heinrich spricht von geringen staatlichen Kontrollen im Verhältnis zu den Gesetzesverstößen, was die Durchsetzung der staatlichen Kapitalinteressen veranschaulichen soll, siehe ders., Geschichte des Jugendarbeitsschutzes, Teil 2, SPW 1979, S. 105; Krawczack, Die Lage der Arbeiterjugend in Westdeutschland von 1945 bis zur Gegenwart, S. 88, 93.

¹¹⁴¹ Vgl. Scheugenpflug, Jugendarbeitsschutz, Gewerkschaftliche Monatshefte 1952, S. 687; Krawczack, Die Lage der Arbeiterjugend in Westdeutschland von 1945 bis zur Gegenwart, S. 88.

¹¹⁴² Vgl. Ruhl, Die verordnete Unterordnung, S. 53 f., 62 f.

¹¹⁴³ Vgl. Niehuss, Verhinderte Frauenarbeit? Arbeitsschutzmaßnahmen für Frauen in den 1950er Jahren, FS Gerhard A. Ritter, 1994, S. 751 f., 753 ff.

¹¹⁴⁴ Vgl. Krawczack, Die Lage der Arbeiterjugend in Westdeutschland von 1945 bis zur Gegenwart, S. 94; Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 88.

¹¹⁴⁵ Vgl. Brill, „Jungen und Mädels! Man [...] bietet euch einen Neuanfang“ - Jugend in der Nachkriegszeit, in: Büttner/Horn, Alltagsleben nach 1945, S. 103 f.

¹¹⁴⁶ In den einschlägigen juristischen Fachzeitschriften (z.B. RdA, BB) findet sich das Thema Jugendarbeitsschutz in der direkten Nachkriegszeit entweder gar nicht oder nur sehr selten.

¹¹⁴⁷ Vgl. auch Hartwich, Sozialstaatspostulat und gesellschaftlicher status quo, S. 167, 263 f.; Heinrich, Geschichte des Jugendarbeitsschutzes, Teil 2, S. 104.

¹¹⁴⁸ BGBl. 1951 I, S. 936.

Schriften vom 09.06.1953.¹¹⁴⁹ Der Jugendarbeitsschutz wurde gerade von der Wirtschaft als zu umfassend und als zu starre Regelung empfunden.¹¹⁵⁰

Insgesamt kann man sagen, dass das Mutterschutzgesetz und das Jugendschutzgesetz als grds. anwendbares Recht galten. Es erscheint aber offensichtlich, dass in der direkten Nachkriegszeit kein verstärkter Gebrauch von diesen Arbeitsschutzgesetzen gemacht wurde, was nicht zuletzt auch einer breiten Unkenntnis der Schutzvorschriften¹¹⁵¹ und einem Unvermögen bzw. Unwillen der Einhaltung sowohl von Seiten der Arbeitgeber, wie auch von Seiten der Arbeitnehmer, geschuldet sein dürfte.¹¹⁵² Hauptgrund der geringen Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften war vor allem, dass der Arbeitsschutz den Interessen der Wirtschaft untergeordnet wurde und auch die Arbeitnehmerinnen, die ihre Rechte kannten, aus Angst vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze Verstöße wohl nur selten geltend machten.

¹¹⁴⁹ BGBL. 1953 I, S. 377.

¹¹⁵⁰ Vgl. Achinger, Arbeit für die Jugend. Berichte über Not und Hilfe, S. 36; Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 88. Jugendarbeitsschutzvorschriften wurden als „ausbildungshemmende Vorschriften“ gesehen, siehe Heinrich, Geschichte des Jugendarbeitsschutzes, Teil 2, S. 105.

¹¹⁵¹ Freudhoefer, Die Realisierung des Arbeitsschutzes in der westdeutschen Landwirtschaft, S. 51. Gerade in der Landwirtschaft beschäftigte Jugendliche waren sich demnach ihres Urlaubsanspruches und der Möglichkeit diesen Anspruch auch durchzusetzen oftmals nicht bewusst.

¹¹⁵² Aufgrund der Überstundenvergütung waren Jugendliche auch bereit Überstunden in Anbetracht der schlechten finanziellen Situation zu akzeptieren. Siehe Brülls, Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, S. 88. Aufgrund der Außerkraftsetzung des § 7 MuSchG arbeiteten Frauen meist bis kurz vor und baldmöglichst nach der Entbindung um auf diese Weise finanzielle Einbußen zu vermeiden.

V. ZUSAMMENFASSUNG

In der hier vorliegenden Untersuchung wurde die Rechtspraxis von fünf aus der NS-Zeit stammenden arbeitsrechtlichen Gesetzen während der Besatzungszeit in den Ländern Bayern und Hessen in der amerikanischen Besatzungszone anhand von Quellenmaterial untersucht. Die Gesetze lassen sich im Wesentlichen in drei Gruppen einteilen. Das AOG als nationalsozialistische Arbeitsverfassung mit seinen Regelungen u.a. hinsichtlich Kündigungswiderrufklagen. Daneben die ArbÄndVO und APIWVO als sog. Kriegsarbeitsrecht und des Weiteren das Mutter- und Jugendschutzgesetz als nationalsozialistische Arbeitsschutzgesetze.

Den Schwerpunkt der Untersuchung bildete die Darstellung der erstinstanzlichen Rechtspraxis im Hinblick auf die Frage des Umgangs der Arbeitsgerichte mit dem nationalsozialistischen arbeitsrechtlichen Normenerbe. Dafür wurden mit den archivierten Urteilssammlungen der bayerischen und hessischen Arbeitsgerichte primär Originalquellen und die einschlägigen Entscheidungen eingehend ausgewertet. Als weitere Originalquellen wurden auch Schriftwechsel, Manuskripte und ähnliche Schriftstücke der Arbeitsrichter und Landesarbeitsämter herangezogen, um den zeitgenössischen Diskurs der Arbeitsverwaltung und –gerichtsbarkeit nachzuvollziehen und so ein möglichst vollständiges Bild der zeitgenössischen Auffassung der Rechtspraxis nachzuzeichnen. Nur sekundär wurden zusätzlich veröffentlichte Urteile betrachtet und mit in die Untersuchung aufgenommen. Insgesamt ließ sich feststellen, dass die nicht durch Kontrollrat bzw. Militärregierung aufgehobenen Arbeitsgesetze in der amerikanischen Besatzungszone grds. weiterhin angewandt wurden. Für fast alle untersuchten Gesetze und Verordnungen¹¹⁵³ konnten Belege in den untersuchten Urteilssammlungen der beiden Länder gefunden werden. Auffällig war, dass vor allem die Kriegsarbeitsrechtsverordnungen, d.h. v.a. die APIWVO angewandt wurde, während die nationalsozialistischen Arbeitsgesetze nur selten Entscheidungsgegenstand waren. Sofern eine solche ursprünglich nationalsozialistische Norm angewandt wurde, erfolgte zumeist keine oder nur eine knappe Begründung ihrer Anwendung. Durch die Auswertung der sonstigen Archivmaterialien, wie der Schriftwechseln und Vortragsmanuskripten konnte man jedoch zu dem Schluss gelangen, dass die Anwendung dieser Normen in einem kritischen Diskurs, wenn auch nur außerhalb der Urteile ersichtlich, erfolgte. Als zentrales Motiv für die schlussendliche Anwendung wurde vor allem das Vermeiden von Gesetzeslücken bzw. Rechtsschutzlücken für die Arbeiterinnen und Arbeiter geltend gemacht. Ferner lässt sich als Ergebnis der Untersuchung feststellen, dass selbst in einer Besatzungszone bzw. sogar in einem einzelnen Land die Rechtsprechung nicht stets einheitlich erfolgte. Diese aufgezeigte Uneinheitlichkeit und Widersprüchlichkeit bei der Anwendung des alten Normbestandes und die begleitende Diskussion weist anschaulich auf die Rechtsunsicherheit und Rechtszerplitterung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts hin, durch die die ganze Be-

¹¹⁵³ Ausnahmen stellen das MuSchG und das JugSchG dar, die in der Urteilssammlung des ArbG München nicht nachgewiesen werden konnte.

satzungszeit geprägt war, zusätzlich verstärkt durch Unsicherheiten hinsichtlich der Auslegung, Konkurrenz und Reichweite der Kontrollratsgesetzgebung und der neu geschaffenen Ländergesetze. Der Zustand der Rechtsunsicherheit und der Rechtszersplitterung endete erst nach Gründung der BRD mit der Schaffung von einheitlichen neuen Normen und der Einsetzung eines Obersten Arbeitsgerichts, dem Bundesarbeitsgericht.

Abschließend werden im Folgenden die erarbeiteten Ergebnisse der vorliegenden Quellenstudie noch einmal für die fünf untersuchten einzelnen Gesetze in aller Kürze zusammengefasst:

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass nach Untersuchung der einschlägigen gerichtlichen Entscheidungen in der amerikanischen Besatzungszone wohl nicht von einer einheitlichen Ansicht hinsichtlich der weiteren Anwendbarkeit des AOG auszugehen ist. Erstinstanzliche Entscheidungen, in denen das AOG tatsächlich angewendet wurde¹¹⁵⁴ waren insgesamt nur wenige in den Entscheidungssammlungen zu finden. Eine Zitierung des AOG erfolgte dagegen häufiger im Hinblick auf seine frühere Geltung. Von den Entscheidungen, in denen das AOG Anwendung fand, enthielt lediglich eines eine ausführlichere Begründung für die Anwendung desselben. Im Übrigen beschränkten sich die Gerichte mit einem Zitat der Norm und dem Hinweis, dass das Gesetz zu diesem Zeitpunkt noch in Kraft gewesen sei, ohne dass die Fortgeltung näher begründet wurde. Feststellen ließ sich zudem, dass eine Anwendbarkeit ausschließlich für Kündigungssachverhalte, die vor der Aufhebung spielten und anhängig waren, angenommen wurde. Aufgrund der Seltenheit der Anwendung kann von den vorhandenen Entscheidungen aber nicht auf einen allgemein herrschenden Konsens einer weiteren Anwendbarkeit geschlossen werden. Eher dürfte das Gegenteil zutreffend sein. Für das Land Hessen ließ sich hinsichtlich der weiteren Geltung eine intensive theoretische Austausch unter den Arbeitsrichtern in Hessen ermitteln. Dort herrschte die Meinung vor, dass das AOG auch ohne explizite Aufhebung bereits unanwendbar war.

Die ArbÄndVO wurde ebenfalls wurde weiter angewandt. Während man in Hessen in der ArbÄndVO kein nationalsozialistisches Recht sah und diese mit KRG Nr. 34 vereinbar hielt, war man ab dem Jahr 1948 hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsgesetz und damit Anwendbarkeit in Bayern offenbar anderer Ansicht. Diese Einschätzung stützt sich auf den Umstand, dass sich im bayerischen Quellenbestand ein Schreiben des Arbeitsministeriums befand, in dem ausgeführt wurde, dass aufgrund von Art. III KRG Nr. 34 die ArbÄndVO aufgehoben wäre.

Die APIWVO wurde im Gegensatz zu den beiden vorgenannten Rechtsgrundlagen sowohl in Bayern als auch Hessen sehr häufig angewandt. An ihrer grundsätzlichen weiteren Anwendbarkeit und Vereinbarkeit mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3 selbst bestanden ganz offenbar in beiden Länder keine größeren Zweifel. Die Anwendbarkeit der Regelungen wurde dabei in der Regel nicht weiter begründet bzw. sofern eine Begründung erfolgte lediglich vorgebracht, dass die Einholung der Zustimmung des Arbeitsamtes erforderlich oder aber zwingend bzw. ständige Rechtsprechung wäre und nicht in Wi-

¹¹⁵⁴ Unter Anwendung fällt auch eine Verneinung wegen fehlender Tatbestandsvoraussetzungen.

derspruch zu Kontrollratsbefehl Nr. 3 stehe. Für die Gerichte schien die Fortgeltung also so eindeutig zu sein, dass sie sich nicht veranlasst sahen zur Frage der Anwendbarkeit einen weitergehenden Begründungsaufwand zu betreiben. Unklarer und unbestimmter verhält sich dagegen die Anwendung und Vereinbarkeit ihrer Durchführungsverordnungen mit dem Kontrollratsbefehl Nr. 3. Während man in Bayern keine Bedenken bzgl. der Anwendung der 2. DVO hatte, wurde diese in Hessen in den erstinstanzlichen Urteilen nicht angewendet. Eine andere Rechtsauffassung vertrat hier aber, wie oben in Kapitel 3, C, II. dargestellt wurde, zumindest zeitweise das LAG Frankfurt. In der ersten Instanz war folglich die Auffassung vorherrschend, dass entsprechend den Regelungen des Kontrollratsbefehls Nr. 3 jede Kündigung der Zustimmung des Arbeitsamtes bedurfte und damit die Durchführungsverordnungen der APIWVO, die davon Ausnahmen vorsahen nicht vereinbar und anwendbar wären.

Noch seltener, als das AOG fanden die nationalsozialistischen Arbeitsschutzgesetze, namentlich das MuSchG von 1942 und das JuSchG von 1938 Anwendung in der erstinstanzlichen Rechtspraxis beider Länder. Trotz weniger einschlägiger Urteile im Untersuchungszeitraum kann von einer grundsätzlichen weiteren Anwendung der Gesetze ausgegangen werden, was nicht zuletzt die sehr späte Neuregelung beider Gesetze ebenfalls nahelegt. Die geringe Zahl einschlägiger Entscheidungen dürfte vielmehr auf eine als nur gering einzuschätzende Zahl von auf diese Schutzvorschriften gestützte Klagen zurückzuführen sein. Hinsichtlich der Anwendung des Mutterschutzgesetzes setzten sich die Urteilsgründe, wenn auch nicht sehr ausführlich, mit seiner Herkunft auseinander, betonten aber, dass es keineswegs als NS-Gedankengut anzusehen sei, sondern vielmehr auf allgemeinen sozialen Erwägungen beruhe und nur eine Fortentwicklung bereits vor 1933 bestehender Schutzbestimmungen darstelle. Anhand der festgestellten unterschiedlichen Anwendung des § 6 S. 4 MuSchG durch die Rechtspraxis kann man weiterhin sehr anschaulich die in der Besatzungszeit entstandene Rechtszersplitterung und Uneinheitlichkeit der Rechtsanwendung allein bei einer Norm sehen. Eine tatsächliche Anwendung des Jugendschutzgesetzes von 1938 durch die Rechtssprechung konnte nur in hessischen Urteilen festgesellt werden. Eine Begründung oder Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Ursprung des Gesetzes fand in diesen nicht statt. Ersichtlich wird hierbei vielmehr eine Unsicherheit hinsichtlich der Vereinbarkeit des Jugendschutzgesetzes und seiner Ausführungsverordnung mit dem Hessischen Urlaubsgesetz in Fragen der Urlaubsdauer. Deutlich wurde nicht zuletzt auch hier die geringe praktische Bedeutung der Arbeitsschutzgesetze. Nicht zuletzt spiegelt sich dies auch darin, dass die Neuregelung der Jugendschutzgesetz erst im Jahr 1961 erfolgte.

Die vorliegende Studie hat als weiteren Untersuchungsgegenstand auch die Frage nach der personellen Kontinuität in der erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsbarkeit in Bayern und Hessen einbezogen. Eine personelle Kontinuität hat sich für die erste Instanz der Arbeitsgerichte der amerikanischen Besatzungszone anhand der untersuchten Ländern im engeren Sinne nicht bestätigt. Wie aufgezeigt wurde, handelte sich bei den nach dem Zusammenbruch im Jahre 1945 tätigen erstinstanzlichen Arbeitsrichtern zu meist schon nicht um Volljuristen, d.h. eine personelle Kontinuität scheidet allein schon

deshalb aus, da Voraussetzung eine Identität der Richterschaft wäre, die bei einer vorwiegenden Besetzung mit Nichtjuristen naturgemäß ausscheiden muss. Fasst man den Begriff der personellen Kontinuität allerdings weiter, zeigt sich in begrenztem Umfang doch eine gewisse Art von Kontinuität. So waren einige der nach 1945 als Arbeitsrichter tätigen Personen waren bereits vor 1945 in der Arbeitsverwaltung oder aber zumindest bis zur Übernahme durch die Nationalsozialisten in Gewerkschaften tätig. Dementsprechend könnte man zumindestens bei denjenigen, die ununterbrochen in der Arbeitsverwaltung tätig waren, von einem Bestehenbleiben einer Funktionselite sprechen. Während man bei denjenigen dagegen, die ihre Tätigkeit dagegen unterbrechen mussten, durch die eingetretene Zäsur, den Kontinuitätsgedanken ablehnen muss. Nicht nachweisen ließ sich aber, dass die Arbeitsgerichte vorrangig mit solchen ununterbrochen in der Arbeitsverwaltung Beschäftigten besetzt wurden, oder aber solchen mit einer politisch bedingten Zäsur. Auch der Umfang dieser Personen konnte nicht abschließend ermittelt werden. Ebenfalls ließ sich nicht ermitteln, ob der Einflussbereich der betreffenden Personen besonders stark ausgeprägt war. So dass diese These hinsichtlich einer Funktionselite nur insoweit bestätigt werden kann, dass eine teilweise Übernahme erfolgte, eine vollständige Übernahme auf Grund der ausgewerteten Quellen dagegen nicht nachweisbar ist. Die These, dass weiterhin offensichtlich nationalsozialistisches Gedankengut Eingang in die Rechtsanwendung und Rechtsprechung gefunden hätte, kann nicht bestätigt werden. Die Auslegung des nationalsozialistischen Rechts durch die Arbeitsrichter erfolgte, soweit aus den geringen Begründungen ersichtlich, entsprechend der Vorgabe durch Art. III Ziff. 4 und 6 MRG Nr. 1, d.h. am Wortlaut orientiert. Im Falle einer ausführlicheren Auseinandersetzung wurde teleologisch mit den sozialen Aspekten der Normen, oder auch dem Fortentwicklungsgedanken argumentiert, um so Lücken in der Rechtsanwendung und des Rechtsschutzes durch eine potentielle Unanwendbarkeit aufgrund eines nationalsozialistischen Ursprungs zu vermeiden. Weiter erscheint es, dass die Richter bei ihrer Rechtsprechung der speziellen Situation der Nachkriegszeit, moralischen Wertvorstellungen und nicht zuletzt auch der Notsituation der Arbeiter Rechnung getragen haben, um deren Existenzgrundlage nicht unnötig zu gefährden. Am Beispiel der Heimkehrer wird dies besonders deutlich, da in Hessen diesbezüglich eine extensive Auslegung der Verordnung durch die Einbeziehung weiterer vom Wortlaut her nicht direkt umfasster Personen, wie z.B. den Zivilinternierten, in den Schutzbereich zu beobachten war. Dadurch kann man erkennen, dass gerade die Wiedereingliederung der Heimkehrer ein gesellschaftliches Hauptanliegen dieser Zeit war, das Eingang in die Rechtsprechung gefunden hat.

Mit dieser Arbeit konnte dem Ziel einer umfassenden Untersuchung des Umgangs der erstinstanzlichen Arbeitsgerichte mit dem nationalsozialistischen Normbestand in der noch nicht umfänglich erforschten Besatzungszeit näher gekommen werden. Damit liegen nun bereits zwei Arbeiten vor, die sich diesem Thema widmen. Neben der bereits erschienenen Untersuchung von zwei Arbeitsgerichten der britischen Zone wurde durch diese Forschungsarbeit mit der amerikanischen Besatzungszone ein weiterer Bereich erschlossen. Um bereits jetzt in einem direkten Vergleich der zwei bereits betrachteten Be-

satzungszonen Aufschlüsse zu ermöglichen, aber auch als Grundlage für einen umfassenden Vergleich über alle Besatzungszonen zu dienen. Bereits in diesem Rahmen kann festgestellt werden, dass sich die Ergebnisse hinsichtlich der Anwendung und Auslegung den Ergebnissen der Auswertung der Arbeitsgerichte Duisburg und Essen der britischen Besatzungszone ähneln. Eine grundsätzliche Anwendbarkeit der nationalsozialistischen Normen wurde dort ebenfalls angenommen. Begründungen der Anwendung waren aber auch dort rar gesät. Bei einem Vergleich mit den hier untersuchten Arbeitsgerichten wurde zudem der Eindruck erweckt, dass in der britischen Zone z.B. das AOG und auch das Mutterschutzgesetz verhältnismäßig häufiger angewandt wurde. Für fundierte Aussagen hinsichtlich der Anwendung und Kontinuität müssen aber die Originalquellen vergleichend untersucht werden. Ob ein Zusammenhang zwischen der Anwendung der nationalsozialistischen Arbeitsgesetze mit der in der britischen Besatzungszone festgestellten personellen Kontinuität besteht, kann hier nicht beantwortet werden, sondern nur als mögliche Theorie aufgeworfen werden. Ein weiteres Forschungsinteresse für eine umfassende Studie des Umgangs mit dem nationalsozialistischen Normerbe liegt bei einer Untersuchung der Landesarbeitsämter und Arbeitsämter der verschiedenen Besatzungszonen. Diese waren wie deutlich wurde ebenfalls intensiv am rechtlichen Diskurs beteiligt. Dadurch würde das Bild des Umgangs mit den nationalsozialistischen Arbeitsrechtsnormen vervollständigt, indem neben der arbeitsgerichtlichen Seite auch noch die Verwaltung und ihre Rechtsanwendung mit einbezogen wird.

LITERATURVERZEICHNIS

Achinger, Hans	Arbeit für die Jugend. Berichte über Not und Hilfe, Stuttgart 1950.
Adam, Robert	Die Arbeitsverwaltung in Bayern, Arbeitsblatt für die britische Zone (ArbBlBrZ) 1947, S. 78-81.
Auerbach, Walter	Dringliche Aufgaben der Bundesgesetzgebung auf dem Gebiete des sozialen Rechts, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 401-403.
Backendorf, Hildegard	Mutterschutzgesetz. Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter vom 17. Mai 1942 mit amtlicher Begründung, Ausführungs-Verordnung und sonstigen Schutzbestimmungen, 2. Aufl., Berlin 1944.
Baresel, W.	Die heutige Anwendbarkeit zwischenstaatlicher Abkommen in der deutschen Sozialversicherung, Die Berufsgenossenschaft 1949, S. 158-161.
Becker	Anmerkung zu Nr. 43, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 154-155.
Becker, Martin	Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis. Während der Weimarer Republik und in der Zeit des Nationalsozialismus, Frankfurt a.M. 2005.
Bedau, Maren	Entnazifizierung des Zivilrechts. Die Fortgeltung von NS-Zivilrechtsnormen im Spiegel juristischer Zeitschriften aus den Jahre 1945 bis 1949, Berlin 2004.
Benz, Wolfgang	Die Entnazifizierung der Richter, in: Diestelkamp, Bernhard/Stolleis, Michael (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, Frankfurt a.M. 1988, S. 112-130.
Bethge, Dietrich/ Wienhold, Lutz	Arbeitsschutz, in: Wengst, Udo (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1: Die Zeit der Besatzungszonen 1945-1949. Sozialpolitik zwischen Kriegsende und der Gründung zweier deutscher Staaten, Baden-Baden 2001, S. 211-263.
Braun, Heinrich	Mutterschutz in der Bundesrepublik. Entwicklung, Stand, Probleme. Eine sozialpolitische Studie, Frankfurt a.M. 1960.
Brennert, Joachim	Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung in der amerikanischen Zone, Arbeitsrecht in Stichworten (ARiSt), Bd. 1, S. 70-79.

Brill, Lisa	„Jungen und Mädels! Man [...] bietet euch einen Neuanfang“ - Jugend in der Nachkriegszeit, in: Büttner/Horn (Hrsg.), Alltagsleben nach 1945. Die Nachkriegszeit am Beispiel der Stadt Göttingen, Göttingen 2010, S. 99-130.
Brülls, Klaus	Neubeginn oder Wiederaufbau? Gewerkschaftsjugend in der britischen Zone 1945 – 1950, Marburg 1985.
Bulla, Gustav Adolf	Die Beschränkung der Arbeitsplatzwechsels. Kommentar zur Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 nebst Durchführungsverordnungen und Ministerial-Erlassen, Berlin 1942.
ders.	Doppelverdienst als soziales Problem, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 133-136.
ders.	Anmerkung zu Nr. 99, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 396-397.
ders.	Anmerkung zu Nr. 5, Recht der Arbeit (RdA) 1950, S. 40.
ders.	Das neue Mutterschutzgesetz (MSchG) des Bundes, Recht der Arbeit (RdA) 1952, S. 10-16.
ders.	Mutterschutzgesetz und Frauenarbeitsrecht. Kommentar zum Mutterschutzgesetz und zum Recht des Hausarbeitstages nebst weiteren Bestimmungen über den besonderen Arbeitsschutz der erwerbstätigen Frau, den zugehörigen Durchführungs- und Ausführungsbestimmungen, Verwaltungserlassen und Bekanntmachungen, München 1954.
Bührig, E.	Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit, in: Die Rechtseinheit im Deutschen Arbeitsrecht. Bericht über die Erste Verbandsversammlung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e.V. am 7. und 8. Mai 1951 im Kaisersaal des Rathauses zu Hamburg, Köln 1951, S. 75-85.
Çitak, Bilge	Der Schutz der arbeitenden Frau im deutschen Recht, Würzburg 1962.
Citron, Curt	Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung des Landes Baden, Arbeitsrecht in Stichworten (ARiSt) Bd. 1, S. 208-211.
Creifelds, Carl/Weber, Klaus (Hrsg.)	Rechtswörterbuch, 18. Aufl., München 2004.

Deister, Wilhelm	Handbuch des Urlaubsrechts. Der Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und den Sonderbestimmungen für besonders geschützte Personengruppen, 11. Aufl., Hannover 2000.
Deventer, Klaus	Arbeitsrecht im Nationalsozialismus, Juristische Schulung (JuS) 1998, S. 13-20.
Diestelkamp, Bernhard/ Jung, Susanne	Die Justiz in den Westzonen und der frühen Bundesrepublik, Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament (APuZ), Bd. 13-14, 1989, S. 19-29.
Diestelkamp, Bernhard	Die Justiz nach 1945 und ihr Umgang mit der eigenen Vergangenheit, in: Diestelkamp/Stolleis (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, Frankfurt a.M. 1988, S. 131-149.
ders.	Kontinuität und Wandel in der Rechtsordnung, 1945 – 1955, in: Herbst, Ludolf (Hrsg.), Westdeutschland 1945-1955. Unterwerfung, Kontrolle, Integration, München 1986, S. 85-105.
ders.	Kontinuität und Wandel in der Gesellschafts- und Rechtsordnung vor und nach 1945, in: Diestelkamp, Bernhard/Kitagawa, Zentarô u.a. (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung. Zum Einfluß der Besatzungsmächte auf die deutsche und japanische Rechtsordnung 1945 bis 1950. Deutsch-japanisches Symposium in Tokio vom 6. - 9. April 1994, Tübingen 1996, S. 15-35.
Dietz, Rolf	Das Arbeitsgerichtsverfahren. Deutsches Arbeitsgerichtsgesetz (Kontrollratgesetz Nr. 21 vom 30. März 1946), nebst Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dezember 1926 und die Arbeitsgerichtsgesetze der Länder in den westlichen Besatzungszonen Deutschlands. Kommentar, Frankfurt a.M. 1948.
Dietze, Hans-Helmut	Der Gesetzesvorspruch im geltenden deutschen Reichsrecht, Berlin u.a. 1939.
ders.	Vom Wesen der Gesetzesvorsprüche, Juristische Wochenschrift (JW) 1939, S. 1550-1555.
Dissinger, Arthur	Die Urlaubsfrage in der privaten Wirtschaft der Westzonen seit 1945, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 169-174.
Ditlmann	Für und wider ein neues Jugendschutzgesetz, Wirtschaft und Berufserziehung 1955, S. 223-226.

Dobbernack, Wilhelm	Internationale Zusammenarbeit in der Sozialversicherung, Bundesarbeitsblatt 1950, S. 105-109.
Draeger, Kurt	Das Heimkehrergesetz, Recht der Arbeit (RdA) 1950, S. 217-218.
Drohsel, Petra	Die Lohndiskriminierung der Frauen. Eine Studie über Lohn und Lohndiskriminierung von erwerbstätigen Frauen in der Bundesrepublik Deutschland 1945-1984, Marburg 1986.
Edel, Ute	Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, Baden-Baden 1993.
Edelmann, Günther	Der Einfluss des Besatzungsrechts auf das deutsche Staatsrecht der Übergangszeit (1945-1949), Frankfurt a.M. 1955.
Ehmke, Bernhard	Probleme der Arbeitslenkung, Arbeitsblatt für die britische Zone (ArbBlBrZ) 1947, S. 316-318.
Einhorn, Hans	Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung in Berlin, ARiSt Bd. 1, S. 211-218.
Etzel, Matthias	Die Aufhebung von nationalsozialistischen Gesetzen durch den Alliierten Kontrollrat (1945-1948), Tübingen 1992.
Fechner, Erich	Führertum und Unternehmertum im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Bonn 1937.
Fiedler, Tanja	Kündigungsschutz außerhalb des KSchG und seiner Vorgängerregelungen durch Grundrechte und allgemeines Zivilrecht (Untersuchungszeitraum 1850 - 2006), Köln 2006.
Fitting, Karl	Kontrollratsgesetz Nr. 22 und Deutsche Betriebsräte-Gesetzgebung, Recht der Arbeit (RdA) 1948, S. 89-92.
ders.	Zur Auslegung des Kontrollratsbefehls Nr. 3, Betriebs-Berater (BB) 1948, S. 208.
ders.	Das Arbeitsgerichtsgesetz vom 6. Dezember 1946 mit Erläuterungen, 2. Aufl., München 1949.
Frenzel, Björn Carsten	Das Selbstverständnis der Justiz nach 1945. Analyse der Rolle der Justiz unter Berücksichtigung der Reden zur Wiedereröffnung der Bundes- und Oberlandesgerichte, Frankfurt a. M. (u.a.) 2003.
Freudhoefer, Otto	Die Realisierung des Arbeitsschutzes in der westdeutschen Landwirtschaft, Nürnberg 1958.

Galland, Th.	Zur Sicherung des früheren Arbeitsverhältnisses nach dem neuen Heimkehrergesetz vom 27.4.1950, Betriebs-Berater (BB) 1950, S. 456.
Gescher, Philipp	Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung in den Westzonen, Frankfurt a.M. 2001.
Godau-Schüttke, Klaus-Detlev	Entnazifizierung und Wiederaufbau der Justiz am Beispiel des Bundesgerichtshofs, in: Schumann, Eva (Hrsg.), Kontinuitäten und Zensuren. Rechtswissenschaft und Justiz im „Dritten Reich“ und in der Nachkriegszeit, Göttingen 2008, S. 189-212.
ders.	Von der Entnazifizierung zur Renazifizierung der Justiz in Westdeutschland (06. Juni 2001), in forum historiae iuris, http://www.forhistiur.de/2001-06-godau-schuttke/?l=de
Goldschmidt, H.	Arbeitsrechtliche Rundschau (Berichtszeit von April bis August 1949). Vereinigtes Wirtschaftsgebiet, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 338-340.
ders.	Arbeitsrechtliche Rundschau. Bundesgebiet (Berichtszeit von September bis Dezember 1949), Recht der Arbeit (RdA) 1950, S. 20-22.
Goltermann, Svenja	Kriegsheimkehrer in der westdeutschen Gesellschaft, Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament (APuZ), Bd. 36-37, 2009, S. 34-39.
Groß, Joachim	Die deutsche Justiz unter französischer Besatzung 1945-1949. Der Einfluss der französischen Militärregierung auf die Wiedererrichtung der deutschen Justiz in der französischen Besatzungszone, Baden-Baden 2007.
Guinand, Cédric	Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und die soziale Sicherheit in Europa (1942-1969), Bern (u.a.) 2003.
Haas, Gerhard	Neue Stellungnahme zur Ausführung des Kontrollratsbefehls Nr. 3, Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (BlStSozAr) 1948, S. 95-96.
Hachtmann, Rüdiger	Arbeitsverfassung, in: Hockerts, Hans Günter (Hrsg.), Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit. NS-Diktatur, Bundesrepublik und DDR im Vergleich, München 1998, S. 27-54.
Hamann, Erna	„Frauenselbsthilfe“ – Ein Versuch der Arbeitsbeschaffung für bisher nicht erwerbstätige Frauen, Arbeitsblatt Stuttgart 1949, S. 69-71.

Hansen, Georg	Die Deutschmachung. Ethnizität und Ethnisierung im Prozess von Ein- und Ausgrenzungen, Münster 2001.
Hartwich, Hans-Hermann	Sozialstaatspostulat und gesellschaftlicher status quo, Köln (u.a.) 1970.
Heilmann, Joachim	Das Arbeitsrecht der Sowjetischen Besatzungszone (1945-1949). Ein Beitrag zur Entstehungsgeschichte der DDR, o.O. 1973.
ders.	Kommentar zum Mutterschutzgesetz (MuSchG). Ein Kommentar für Studium und Praxis, 1. Aufl., Baden-Baden 1984.
Heinrich, Rainer	Geschichte des Jugendarbeitsschutzes, Teil 2, Sozialistische Politik und Wirtschaft (SPW) 1979, S. 95-105.
Helm, Rolf	Die Aufhebung des „Gesetzes zur Ordnung der Nationalen Arbeit“, Arbeit und Sozialfürsorge, 1947, S. 12-14.
Hientzsch, Ulf	Arbeitsrechtslehren im Dritten Reich und ihre historische Vorbereitung, Marburg 1970.
Hoffmann, Dierk	Im Laboratorium der Planwirtschaft. Von der Arbeits-einweisung zur Arbeitskräftewerbung in der SBZ/DDR (1945-1961), Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte (VfZ) 2000, S. 631-666.
Holling, Werner	Kündigungsbeschränkungen (Kündigungsschutz), Arbeit und Sozialfürsorge 1948, S. 77 - 81.
Höcker, Lorenz	Das Recht des Soldaten-Rückkehrers, Betriebs-Berater (BB) 1948, S. 129-131.
Hueck, Alfred	Der Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, Süddeutsche Juristen-Zeitung (SJZ) 1947, Sp. 609-616.
ders.	Anmerkung zu Nr. 33, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 119.
ders.	Das neue Kündigungsschutzgesetz des Wirtschaftsrates, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 331-336.
ders.	Anmerkung zu Nr. 92, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 352-353.
ders.	Kündigungsschutzgesetz, KSchG, Kommentar, 1. Aufl., München 1951.
Hümmerich, Klaus/ Boecken, Winfried/ Düwell, Franz Josef (Hrsg.)	Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bonn 2010.

Ihmels, Karl	Das Recht auf Urlaub. Sozialgeschichte, Rechtsdogmatik, Gesetzgebung, Königsstein i.Ts. 1981.
Jenss, Harro	Zur Entwicklung des Jugendarbeitsschutzes von den Anfängen der Industrialisierung bis zur Gegenwart, Frankfurt a.M. 1977.
Kaminsky, Anette	„... darum müssen die Heimkehrer bei ihrer Heimkehr fühlen, daß die Heimat sie erwartet und ihnen helfen will.“ Die Betreuung der Heimkehrer durch Kirchen und Parteien, in: Kaminsky, Anette (Hrsg.), Heimkehr 1948, München 1998, S. 141-162.
Kauffmann, H.	Beitrag zum Recht der Wehrmachtsheimkehrer, Betriebs-Berater (BB) 1949, S. 230-232.
Kirn, Michael	Verfassungsumsturz oder Rechtskontinuität? Die Stellung der Jurisprudenz nach 1945 zum Dritten Reich insbesondere die Konflikte um die Kontinuität der Beamtenrechte und Art. 131 Grundgesetz, Berlin 1972.
Kittner, Michael	Die Geschichte des Arbeitsrechts, in: Kittner, Michael/Zwanziger, Bertram/Deinert, Olaf, Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis, 6. Aufl., o.O. 2011, S. 1-51.
Knolle, H.	Wieder Lohnverhandlungen? Eine Darstellung der gegenwärtigen Lage, Arbeitsblatt für die britische Zone (ArbBl-BrZ) 1947, S. 321-323.
Koch	Wiederaufbau des Arbeitsschutzes, Arbeitsblatt für die Britische Zone (ArbBlBrZ) 1947, S. 215-216.
Köhler, Peter/von Maydell, Bernd Baron	Internationale Sozialpolitik, in: Wengst, Udo (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1: Die Zeit der Besatzungszonen 1945-1949. Sozialpolitik zwischen Kriegsende und der Gründung zweier deutscher Staaten, Baden-Baden 2001, S. 945-969.
König, Cosima	Die Frau im Recht des Nationalsozialismus. Eine Analyse ihrer familien-, erb-, und arbeitsrechtlichen Stellung, Frankfurt a.M. 1988.
König, Wilhelm	Die weitere arbeitsrechtliche Gesetzgebung in der britischen Zone, ARiSt Bd. 1, S. 139-140.
Köster, Markus	Jugend, Wohlfahrtsstaat und Gesellschaft im Wandel. Westfalen zwischen Kaiserreich und Bundesrepublik, Paderborn 1999.

Kranig, Andreas	Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich, Stuttgart 1983.
ders.	Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG). Grundgesetz der nationalsozialistischen Arbeitsverfassung?, in: Steindl, Harald (Hrsg.), Wege zur Arbeitsrechtsgeschichte, Frankfurt a.M. 1984, S. 441-500.
ders.	Treue gegen Fürsorge. Arbeitsrichter unter dem Nationalsozialismus, in: Diestelkamp, Bernhard und Stolleis, Michael (Hrsg.), Justizalltag im Dritten Reich, Frankfurt a.M. 1988, S. 63-80.
Krawczack, Klaus	Die Lage der Arbeiterjugend in Westdeutschland von 1945 bis zur Gegenwart, Dresden 1958.
Kremer, Dionys/ Schmidt, Friedrich-H./ Greven, Hans	Jugendschutzgesetz. Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen vom 30. April 1938; mit amtl. Begründung, Arbeitszeitordnung u. anderen Nebengesetzen, Berlin 1938.
Kuhnhenne, Michaela	Frauenleitbilder und Bildung in der westdeutschen Nachkriegszeit. Analyse am Beispiel der Region Bremen, Wiesbaden 2005.
Laage, Clea	Die Auseinandersetzung um den Begriff des gesetzlichen Unrechts nach 1945, Kritische Justiz (KJ) 1989, S. 409-432.
Lewald, Walter	Grundlagen der neuen Rechtsordnung Deutschlands. Kritische Betrachtungen zur gegenwärtigen Lage des deutschen Rechts, Marburg 1948.
Leydecker, E.G.	Entlassungen und Kündigungsschutz. Gültig für alle Zonen, Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (BlStSozAr) 1948, S. 12-15.
ders.	Das Jugendschutzrecht, Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (BlStSozAr) 1948, S. 93-95.
Linsenmaier, Wolfgang	Von Lyon nach Erfurt – Zur Geschichte der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit, NZA 2004, S. 401-408.
Löhnig, Martin (Hrsg.)	Zwischenzeit. Rechtsgeschichte der Besatzungsjahre, Regenstein 2011.
Maier, Dieter G.	Anfänge und Brüche der Arbeitsverwaltung bis 1952. zugleich ein kaum bekanntes Kapitel der deutsch-jüdischen Geschichte, Brühl 2004.

Mansfeld, Werner/Pohl, W./Steinmann, G./Krause, A. B.	Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar zu dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit und zu dem Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben unter Berücksichtigung aller Durchführungsbestimmungen, Berlin (u.a.) 1934.
Maus, Wilhelm	Die arbeitsrechtliche Gesetzgebung des Kontrollrats, Arbeitsrecht in Stichworten (ARiSt), Band 1, S. 2-6.
Mayer-Maly, Theo	Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, Recht der Arbeit (RdA) 1989, S. 233-240.
ders.	Die Arbeitsgerichtsbarkeit und der Nationalsozialismus, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, Neuwied (u.a.) 1994, S. 89-104.
Mehnert, Klaus/Schulte, Heinrich (Hrsg.)	Deutschland Jahrbuch 1949, 1949 Essen.
Molitor, Erich/Volmer, Bernhard	Jugendarbeitsschutzgesetz. Kommentar, München (u.a.) 1961.
Müller, Albert	Der Weg zum Jugendschutzgesetz 1938, Das junge Deutschland 1938, S. 246-263.
Müller, Dietrich	Die Lohnpolitik in Deutschland in den Jahren 1945 bis zur Währungsreform (20.6.1948), Worms 1951.
Müller, Gerhard	Zur Geschichte der Arbeitsgerichtsbarkeit seit 1945, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes, Neuwied (u.a.) 1994, S. 105-127.
ders.	Anmerkung zu Nr. 122, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 477.
ders.	Das Problem des allgemeinen Kündigungsschutzes, Deutsche Rechts-Zeitschrift (DRZ) 1948, S. 122-125.
Müller, Günther	Entlassungsschutz und Arbeitsamt – Die rechtliche Bedeutung der Zustimmungserklärung der Arbeitsämter beim Arbeitsplatzwechsel, Arbeit und Sozialfürsorge, 1946, S. 369-370.
Müller, Herbert	Die Entwicklung des deutschen Jugendarbeitsschutzrechts, o.O. 1939.
Müller, Ingo	Furchtbare Juristen. Die unbewältigte Vergangenheit unserer Justiz, München 1987.

Nebe, Katja	Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen. Die RL 92/85 und ihre Konsequenzen für das deutsche Mutterschutzrecht, Baden-Baden 2006.
Neumann, Franz	Behemoth. Struktur und Praxis des Nationalsozialismus 1933 – 1944, Schäfer, Gert (Hrsg.), Frankfurt a. M. 1984.
Neumann, Carl-Heinz	Mutterschutz im Arbeitsrecht und in der Sozialversicherung, Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (BlStSozAr) 1948, S. 244-246.
Neumann-Duesberg, H.	Anmerkung zu Nr. 85, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 346.
Neumann, Dirk/Fenski, Martin/Kühn, Thomas	Bundesurlaubsgesetz, nebst allen anderen Urlaubsbestimmungen des Bundes und der Länder. Kommentar, 11. Aufl., München 2016.
Niehuss, Merith	Verhinderte Frauenarbeit? Arbeitsschutzmaßnahmen für Frauen in den 1950er Jahren, in: Kocka, Jürgen, Puhle, Hans-Jürgen und Tenfelde, Klaus (Hrsg.), Von der Arbeiterbewegung zum modernen Sozialstaat. Festschrift für Gerhard A. Ritter zum 65. Geburtstag, München 1994, S. 750-764.
Nikisch, Arthur	Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Leipzig 1934.
ders.	Sowjetische Zone (Berichtszeit von 1945 bis 1.8.1948), Recht der Arbeit (RdA) 1948, S. 65-67.
ders.	Arbeitsrecht, Tübingen 1951.
Nunius, Volker	Die Vorsprüche in der nationalsozialistischen Gesetzgebung, in: Rödiger, Jürgen, Baden, Eberhard und Kindermann, Harald (Hrsg.), Vorstudien zu einer Theorie der Gesetzgebung, Bonn 1975, S. 115-123.
o.V.	Die Rechtslage der Heimkehrer, Betriebs-Berater (BB) 1946, Nr. 13, S. 16.
o.V.	Weiterbeschäftigung von Rückkehrern, Betriebs-Berater (BB) 1947, S. 49.
o.V.	Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels, Betriebs-Berater (BB) 1947, S. 86.
o.V.	Das Arbeitsverhältnis der Heimkehrer, Betriebs-Berater (BB) 1947, S. 87-88.

o.V.	Arbeitsrechtliche Fragen der Auslands-Internierten, Betriebs-Berater (BB) 1947, S. 267.
o.V.	Betriebszugehörigkeit bei Einberufenen, Betriebs-Berater (BB) 1947, S. 268.
o.V.	Arbeitsverhältnis der Heimkehrer, Betriebs-Berater (BB) 1948, S. 86.
o.V.	Steuerliche Auswirkung der Aufwendungen für heimkehrende Kriegsgefangene, Betriebs-Berater (BB) 1948, S. 100.
o.V.	Das Recht des Soldaten-Rückkehrers, Betriebs-Berater (BB) 1948, S. 152.
o.V.	Das Recht des Soldatenrückkehrers (britische Zone), Betriebs-Berater (BB) 1948, S. 432.
o.V.	Arbeitsplatzwechselverordnung und Art. 12 des Grundgesetzes (freie Wahl des Arbeitsplatzes), Betriebs-Berater (BB) 1949, S. 557.
o.V.	Lehrlinge, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten in Bayern Ende 1947, Bayerischer Staatsanzeiger vom 17.01.1948, Nr. 3, S. 3.
o.V.	Kriegsgefangene und Wehrmachtsvermisste aus Hessen, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg), Staat und Wirtschaft in Hessen. Statistische Mitteilungen, Wiesbaden 1948, S. 20-28.
o.V.	Die Ehescheidungen in der Nachkriegszeit 1946-1947-1948, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen, Statistische Mitteilungen, Wiesbaden 1949, S. 65-71.
o.V.	Die Kriminalität in Hessen 1946-48, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Staat und Wirtschaft in Hessen - Statistische Mitteilungen, Wiesbaden 1949, S. 141-149.
o.V.	Die Tätigkeit der Arbeitsgerichte in den Jahren 1947 bis 1951, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg), Staat und Wirtschaft in Hessen. Statistische Mitteilungen, Offenbach 1952, S. 182-187.
o.V.	ArbPlWVO und Art. 12 GG, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 410.
o.V.	Zum Mutterschutzgesetz, Betriebs-Berater (BB) 1950, S. 397.

o.V.	Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, in: Zehn Jahre Jürgen Arbeit, Zehn Jahre Aufstieg, 1945–1955; 10 Jahre neue deutsche Gewerkschaftsbewegung, Köln 1956, S. 94-96.
o.V.	Merkblatt. Die wichtigsten Bestimmungen des Jugendschutzgesetzes vom 30.4.1938 und des Hessischen Urlaubsgesetzes vom 29.5.1947 für Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren in Hessen, Frankfurt a. M. und Darmstadt 1954.
Oechsle	Kräftebedarf der Landwirtschaft, Bayerischer Staatsanzeiger vom 08.06.1946, Nr. 2, S. 4.
ders.	Zusammenarbeit von Wohlfahrts- und Arbeitsämtern bei der Betreuung Jugendlicher, Bayerischer Staatsanzeiger vom 08.06.1946, Nr. 2, S. 4.
Pauly, Walter	Die Entnazifizierung – Leitideen und Praxis, in: Diestelkamp, Bernhard, Kitagawa, Zentarô (u.a.) (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung. Zum Einfluss der Besatzungsmächte auf die deutsche und japanische Rechtsordnung 1945 bis 1950. Deutsch-japanisches Symposium in Tokio vom 6. bis 9. April 1994, Tübingen 1996, S. 329-348.
Peters, Horst	Wochenhilfe und Wochenfürsorge, Lübeck 1949.
Perels, Joachim	Die Restauration der Rechtslehre nach 1945, Kritische Justiz (KJ) 1984, S. 359-379.
Petrick, Fritz	Zur sozialen Lage der Arbeiterjugend in Deutschland 1933 bis 1939, Berlin 1974.
Plumeyer, Mathias	Die Betriebsrätegesetze der Länder 1947–1950, Aachen 1995.
Pfahlmann, Hans	Fremdarbeiter und Kriegsgefangene in der deutschen Kriegswirtschaft 1939-1945, Darmstadt 1968.
Pracht, Karl	Der Gesetzesvorspruch, Erlangen 1937.
Preller, Ludwig	Sozialpolitik in der US-Zone, Arbeitsblatt für die britische Zone (ArbBlBrZ) 1947, S. 75-78.
Radebold, Hartmut	Abwesende Väter - Fakten und Forschungsergebnisse, in: Schulz/Radebold/Reulecke (Hrsg.), Söhne ohne Väter. Erfahrungen der Kriegsgeneration, Bonn 2005, S. 115-119.
Radke, Olaf	Die Nachwirkungen des „Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit“, Arbeit und Recht (AuR) 1965, S. 302-308.

Raim, Edith	Der Wiederaufbau der Justiz in Westdeutschland und die Ahndung von NS-Verbrechen in der Besatzungszeit 1945-1949, in: Finger, Jürgen/Keller, Sven/Wirsching, Andreas (Hrsg.), Vom Recht zur Geschichte. Akten aus NS-Prozessen als Quellen der Zeitgeschichte, Göttingen 2009, S. 52-62.
diess.	Der Wiederaufbau der westdeutschen Justiz unter alliierter Aufsicht und die Verfolgung von NS-Verbrechen 1945-1949/1950, in: Braun, Hans/ Gerhardt, Ute/Holtmann, Everhard (Hrsg.), Die lange Stunde Null. Gelenkter sozialer Wandel in Westdeutschland nach 1945, Baden-Baden 2007, S. 141-173.
Ramm, Thilo	Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, Kritische Justiz (KJ) 1968, S. 108-120.
ders.	Pluralismus ohne Kodifikation. Die Arbeitsrechtswissenschaft nach 1945, in: Dieter Simon (Hrsg.), Rechtswissenschaft in der Bonner Republik, 1. Aufl., Frankfurt a. M. 1994, S. 449-528.
ders.	Deutschlands Arbeitsverfassung nach 1945, Juristenzeitung (JZ) 1998, S. 473-481.
ders.	Rechtszeitgeschichte – eine neue Disziplin?, Juristische Schulung (JuS) 1998, S. 587-593.
Rauecker, Bruno	Die europäische Bedeutung des neuen deutschen Mutterschutzgesetzes, Die Ortskrankenkasse 1942, S. 183-185.
Reifner, Udo	Gewerkschaftlicher Rechtsschutz - Geschichte des freigewerkschaftlichen Rechtsschutzes und der Rechtsberatung der Deutschen Arbeitsfront von 1894-1945, Berlin 1979.
Rieg, Kathrin	Entwicklung und Entstehung des Kündigungsgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes unter Konrad Adenauer, Tübingen 2011.
Richardi, Reinhard	Arbeitsrecht als Teil freiheitlicher Ordnung. Von der Zwangsordnung im Arbeitsleben bis zur Arbeitsverfassung der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden 2002.
ders.	Kontinuität und Wandel im Arbeitsleben während der Besatzungszeit, in: Löhnig, Martin (Hrsg.), Zwischenzeit. Rechtsgeschichte der Besatzungsjahre, Regensburg 2011, S. 83-98.

ders.	Kontinuität und Wandel im Arbeitsleben während der Besatzungszeit, Recht der Arbeit (RdA) 2011, S. 31-36.
ders.	Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht in: Wengst, Udo (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1: Die Zeit der Besatzungszonen 1945-1949. Sozialpolitik zwischen Kriegsende und der Gründung zweier deutscher Staaten, Baden-Baden 2001, S. 156-198.
ders.	in: Richardi, Reinhard/Wlotzke Otfried (u.a.) (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1, 3. Aufl., München 2009.
Ringhandt, Erich	Groß-Berlin, Recht der Arbeit (RdA) 1948, S. 27-28.
Rohmer, Gustav	Arbeitszeitordnung und Jugendschutzgesetz. Kommentar zur Gewerbeordnung, 5. Aufl., München und Berlin 1939.
Ruhl, Klaus-Jörg	Verordnete Unterordnung. Berufstätige Frauen zwischen Wirtschaftswachstum und konservativer Ideologie in der Nachkriegszeit (1945-1963), München 1994.
Rühl, Karl	Der Jahresurlaub des Arbeitnehmers als Grundrecht und seine Ausgestaltung durch das bayerische Urlaubsgesetz, o.O. 1950.
Rüthers, Bernd	Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus, Arbeit und Recht (AuR) 1970, S. 97-109.
ders.	Die Wende-Experten. Zur Ideologiefähigkeit geistiger Berufe am Beispiel der Juristen, 2. Aufl., München 1995.
ders.	Die unbegrenzte Auslegung. Zum Wandel der Privatrechtsordnung im Nationalsozialismus, 6. Aufl., Tübingen 2005.
Rütten, Wilhelm	Gewerkschaften und Arbeitsrecht nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1950/52), in: Diestelkamp, Bernhard, Kitagawa, Zentarô (u.a.) (Hrsg.), Zwischen Kontinuität und Fremdbestimmung: Zum Einfluß der Besatzungsmächte auf die deutsche und japanische Rechtsordnung 1945 bis 1950. Deutsch-japanisches Symposium in Tokio vom 6. bis 9. April 1994, Tübingen 1996, S. 149-166.
Sawall, Sandra	Die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit, Aachen 2007.
Schmaltz, H.G.	Übersicht über die arbeitsgerichtlichen Instanzen Deutschlands, ARiSt, Bd. 1, S. 166-168.

Schmidt, F.H./Bauer, M.	Mutterschutzgesetz. Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter vom 17. Mai 1942 mit amtlicher Begründung, Ausführungsverordnung und Durchführungsbestimmungen, Leipzig 1944.
Schmidt, F.H.	Das neue Mutterschutzgesetz, RArbBl. 1942 V, S. 251-256.
Schell, Veit;	Das Arbeitsrecht der Westzonen und der jungen Bundesrepublik. Eine Betrachtung der Entwicklung des Arbeitsrechts in den westlichen Besatzungszonen und der Bundesrepublik Deutschland für die Jahre 1945 bis 1955, Bayreuth 1994.
Scheugenpflug, Otto	Jugendarbeitsschutz. Die hessische Jugendarbeitsschutzaktion und ihre Bedeutung für das Bundesgebiet, Gewerkschaftliche Monatshefte 1952, S. 685-687. (online: Digitale Bibliothek der Friedrich Ebert Stiftung: http://library.fes.de/gmh/jahresin.html)
Schmalz, Grete	Gesetzlicher Mutterschutz gestern und heute, Gewerkschaftliche Monatshefte, Zeitschrift für soziale Theorie und Praxis, 6/1950, S. 282-284. (online: Digitale Bibliothek der Friedrich Ebert Stiftung: http://library.fes.de/gmh/jahresin.html)
Schmitt, Carl	Über die drei Arten des rechtswissenschaftlichen Denkens, 3. Aufl., Berlin 2006.
ders.	Kodifikation oder Novelle? Über die Aufgabe und Methode der heutigen Gesetzgebung, Deutsche Juristenzeitung 1935, Sp. 919-925.
Schmitz, Elke Maria	Mutterschutz und Mutterpflichten. Eine Darstellung der Sondernormen für Schwangere und Wöchnerinnen von der römischen Antike bis zur Gegenwart, Köln 1992.
Schregle, Johannes	Die Bundesrepublik Deutschland und die Internationale Arbeitsorganisation, Recht der Arbeit (RdA) 1950, S. 201-205.
ders.	Deutschland und die Internationale Arbeiterorganisation, Gewerkschaftliche Monatshefte 1950, S. 254-259.
Schulz, Emil	Der Heimkehrer im Arbeitsrecht und in der Sozialversicherung, Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (BlStSozAr) 1950, S. 43-45.

Schulz, Günther	Soziale Sicherung von Frauen und Familien, in: Hockerts, Hans Günter (Hrsg.), Drei Wege deutscher Sozialstaatlichkeit: NS-Diktatur, Bundesrepublik und DDR im Vergleich, München 1998, S. 117-149.
Schuster, Armin	Die Entnazifizierung in Hessen 1945-1954: Vergangenheitspolitik in der Nachkriegszeit, Wiesbaden 1999.
Seegert, Christian	Die Formierung des Streikrechts. Arbeitsgerichtsbarkeit und Koalitionsrecht im Prozeß gesellschaftlicher Restauration 1946 bis 1956, Frankfurt a.M. (u.a.) 1985.
Sengenberger, Werner	Die Entwicklung der Internationalen Arbeitsorganisation und der Beitrag Deutschlands, in: Bäcker, Gerhard/Lehndorff, Steffen/Weinkopf, Claudia (Hrsg.), Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten, Festschrift für Gerhard Bosch, Wiesbaden 2016, S. 315-324.
Siebrecht, Valentin	Vom Kontrollratsbefehl Nr. 3 bis zur Fünften Novelle. Blick zurück - aus Anlaß eines „Jubiläums“, Arbeit und Beruf 1979, S. 257-261.
Siebert, Wolfgang	Jugendschutzgesetz (Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen) vom 30. April 1938, 2. Aufl., Stuttgart und Berlin 1944.
ders.	Grundzüge des deutschen Jugendrechts, 3. Aufl., Berlin 1943.
ders.	Die deutsche Arbeitsverfassung, 2. Aufl., Hamburg 1942.
Smith, Arthur Lee	Heimkehr aus dem Zweiten Weltkrieg. Die Entlassung der deutschen Kriegsgefangenen, Stuttgart 1985.
Sonnenschein, Manuela	Entnazifizierung nationalsozialistischen Arbeitsrechts. Die Rechtsprechung nordrhein-westfälischer Arbeitsgerichte 1945-1949, Regensburg 2014.
Söllner, Alfred	Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Wandel der Zeiten, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands, Neuwied (u.a.) 1994, S. 1-17.
Spohn, Wolfgang	Betriebsgemeinschaft und Volksgemeinschaft. Die rechtliche und institutionelle Regelung der Arbeitsbeziehungen im NS-Staat, Berlin 1987.

Stahlhacke, Eugen	Die Entwicklung der Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen bis 1890, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands, Neuwied u.a. 1994, S. 59-73.
Steinmetz, Willibald	Begegnungen vor Gericht. Eine Sozial- und Kulturgeschichte des englischen Arbeitsrechts (1850 - 1925), München 2002.
Stolleis, Michael	Gemeinwohlformeln im nationalsozialistischen Recht, Berlin 1974.
ders.	Rechtsordnung und Justizpolitik 1945-1949, in: Horn, Norbert u.a. (Hrsg.), Europäisches Rechtsdenken in Geschichte und Gegenwart. Festschrift für Helmut Coing zum 70. Geburtstag, Bd. I, München 1982, S. 383-407.
ders.	Recht im Unrecht. Studien zur Rechtsgeschichte des Nationalsozialismus, Frankfurt a.M. 1994.
ders.	Nationalsozialistisches Recht, in: Erler, Adalbert/Kaufmann, Ekkehart (Hrsg.), Handwörterbuch zur deutschen Rechtsgeschichte (HRG), Bd. III: List - Protonotar, Berlin 1984, Sp. 873-892.
Stark, Elke	Die Lage der Arbeiterjugend in der Bundesrepublik nach 1960, Frankfurt a.M. 1973.
Stenzel, Adalbert	Richter, Rechtsprechung und Arbeiter, Recht der Arbeit (RdA) 1950, S. 2-4.
Streich, Rudolf	Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der amerikanischen Besatzungszone unter Berücksichtigung der Bizone. Vom Zeitpunkt der Kapitulation am 8.5.1945 bis zum Inkrafttreten des Grundgesetzes am 24.5.1949, Gießen 1973.
Theuerkauf, Emmi/Harmuth, Thea	Mutterschutzgesetz. Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter(Mutterschutzgesetz) vom 24. Januar 1952. Kommentar, Köln 1952.
Theuerkauf, Emmi	Arbeitsschutz für Jugendliche und Kinder, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 409-410.
Thumser, Walther	Gesetz über die Kinderarbeit und die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz). Mit Ausführungsverordnung, Erläuterungen, Auszügen aus wichtigen Erlassen und dgl., Rosenheim 1949.

ders. u.a.	Arbeitsrechtliche Rundschau. Amerikanische Zone (Berichtszeit von 1.07.1949–31.12.1949), Recht der Arbeit (RdA) 1950, S. 72-77.
Trinkhaus, Hans	Geschichte und Rechtsprechung der bremischen Arbeitsgerichtsbarkeit, Berlin 1967.
unten Schrievers, Ursula	Die industrielle Frauenerwerbsarbeit, ihre Entwicklung und ihre Auswirkungen, Marburg 1946.
Vergin, Ute	Die nationalsozialistische Arbeitseinsatzverwaltung und ihre Funktionen beim Fremdarbeiter(innen)einsatz während des Zweiten Weltkriegs, Osnabrück 2008.
Vogel, Theodor	Die Situation der Jugend in einem bayerischen Landkreis (Rosenheim). Eine Untersuchung über die biologische, wirtschaftliche, soziale, geistige und moralische Situation der Jugend, München 1950.
Vögel, Bernhild	Entbindungsheim für Ostarbeiterinnen. Braunschweig, Broitzemer Straße 200, Hamburg 1989.
Volkmar, Erich	Antragsbindung des Arbeitsgerichts und Zulässigkeit des Feststellungsklage, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 93-95.
Volmer, Bernhard	Probleme des Mutterschutzgesetzes, Recht der Arbeit (RdA) 1950, S. 281-284.
Wagenführ, Rolf/Brzosiowski, Iwas	Deutschland in Zahlen. Statistisches Taschenbuch Jahrgang 1949, Wirtschaftswissenschaftliches Institut der Gewerkschaften (Hrsg.), Köln 1949.
Wahsner, Roderich	Das Arbeitsrechtskartell – Die Restauration des kapitalistischen Arbeitsrechts in Westdeutschland nach 1945, Kritische Justiz (KJ) 1974, S. 369-386.
ders.	Arbeitsrecht unter'm Hakenkreuz. Instrument des faschistischen Terrors und der Legitimation von Unternehmerwillkür, Baden-Baden 1994.
Wassermann, Rudolf	Auch die Justiz kann aus der Geschichte nicht aussteigen. Studien zur Justizgeschichte, Baden-Baden 1990.
Weiß, Jochen	Von den Gewerbegerichten zu den Arbeitsgerichten, in: Die Arbeitsgerichtsbarkeit: Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Arbeitsgerichtsverbandes, Neuwied (u.a.) 1994, S. 75-87.

Wengst, Udo	Rahmenbedingungen, in: Wengst, Udo (Hrsg.), Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Bd. 2/1: Die Zeit der Besatzungszonen 1945-1949. Sozialpolitik zwischen Kriegsende und der Gründung zweier deutscher Staaten, Baden-Baden 2001, S. 1-76.
Wenzel, Leonhard	75 Jahre deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit. Rückblick auf die Geschichte eines Gerichtszweigs, Juristenzeitung (JZ) 1965, S. 697-702.
Wenzlau, Joachim Reinhold	Der Wiederaufbau der Justiz in Nordwestdeutschland. 1945 bis 1949, Königsstein/Ts. 1979.
Wiesenecker, Philipp	Arbeitsrecht der Länder im Nachkriegsdeutschland, Baden-Baden 2005.
Wienhold, Lutz	Arbeitsschutz, in: Schulz, Günther (Hrsg.) Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945, Band 3, Bundesrepublik Deutschland 1949-1957. Bewältigung der Kriegsfolgen, Rückkehr zur sozialpolitischen Normalität, Baden-Baden 2005, S. 227-265.
Wüllenweber, Joachim	Die Entwicklung des Kündigungsschutzrechts seit dem ersten Weltkrieg, Köln 1965.
Zanziger, W.	Die Arbeitsgerichte in Bayern. Tätigkeit des Landesarbeitsgerichtes Bayern und der Arbeitsgerichte im 4. Vierteljahr 1948, Bayern in Zahlen, Monatshefte des Bayerischen Statistischen Landesamts 1949, S. 154.
Zeitler, Fr.	Heimkehrer und alter Arbeitsplatz, Recht der Arbeit (RdA) 1949, S. 446-449.

